



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Gestión directiva y trabajo remoto de los docentes en los Centros
de educación básica alternativa - Callao ,2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Llatas Tunqui, Teresa Venturado (ORCID: 0000-0001-5108-189 X)

ASESOR:

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián (ORCID: 0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta este momento con buena salud y la de mis seres queridos, a mis padres por haberme apoyado en los momentos más trascendentales de mi vida, a mis maestros por su tiempo y dedicación.

Agradecimientos

Agradezco enormemente a toda mi familia en especial a mi hija Karen que me ayudó a terminar mi trabajo con toda la paciencia del mundo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. MÉTODO	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos, de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIONES	44
VII. CONCLUSIONES	47
VIII. RECOMENDACIONES	49
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2 Matriz de operacionalización	
Anexo 3 Instrumento	
Anexo 4 Validación	

Índice de tabla

Tabla 01 Relación de Participantes CEBA Callao	24
Tabla 02 Validadores	26
Tabla 03 Confiabilidad de la Variable 1 Gestion directiva	27
Tabla 04 Confiabilidad de la Variable 2 Trabajo Remoto	28
Tabla 05 Frecuencia de la Variable Gestión Directiva	32
Tabla 06 Frecuencia de la dimensión de Liderazgo pedagógico	32
Tabla 07 Frecuencia de la dimensión Gestión Institucional	32
Tabla 08 Frecuencia de la dimensión de Clima Institucional	33
Tabla 09 Frecuencia de la variable de Trabajo Remoto	33
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión de Eficiencia	33
Tabla 11 Frecuencia de la dimensión de Productividad	34
Tabla 12 Frecuencia de la dimensión de Absentismo	34
Tabla 13 Frecuencia de la dimensión “Calidad de vida	35
Tabla 14 Frecuencia de la dimensión “Gestión Administrativa	35
Tabla 15 Tablas cruzada entre la Gestión directiva y Trabajo Remoto	35
Tabla 16 Tablas cruzada entre “Liderazgo pedagógico y la variable de Trabajo Remoto	37
Tabla 17 Tablas cruzada entre “Gestión Institucional” con la variable de Trabajo Remoto	38
Tabla 18 Tablas cruzada entre Clima Institucional y la variable de Trabajo Remoto	39
Tabla 19 Correlación entre Gestión directiva y trabajo remoto	41
Tabla 20 Correlación entre Liderazgo pedagógico y trabajo remoto	42
Tabla 21 Correlación entre Gestión institucional y trabajo remoto	43
Tabla 22 Correlación entre Clima institucional y trabajo remoto	44

Índice de Figuras

Figura 1 Tablas cruzada entre la Gestión directiva y Trabajo Remoto	35
Figura 2 Tablas cruzada entre “Liderazgo pedagógico y la variable de Trabajo Remoto	36
Figura 3 Tablas cruzada entre “Gestión Institucional” con la variable de Trabajo Remoto	38
Figura 4 Tablas cruzada entre Clima Institucional y la variable de Trabajo Remoto	39

Resumen

Para la siguiente investigación que tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona la gestión directiva y el trabajo remoto de los docentes en los centros de educación básica alternativa - Callao, 2021, investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional, tuvo como población 117 docentes que laboran en los Centros de educación básica alternativa – Callao, el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, incluimos a los Cebas que tienen Director sin cargo de Aula, las cuales para la siguiente investigación serían: 88 participante, la técnica fue la encuesta y el instrumento 2 cuestionarios validados el primer cuestionario con 15 preguntas, para la variable gestión directiva con una confiabilidad de 93.1% y el segundo cuestionario de 20 preguntas con una confiabilidad de 916%, finalmente se concluyó señalando que existe relación significativa entre la gestión directiva y el trabajo remoto, obteniéndose una relación directa significativa de 54.1% existiendo evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula general.

Palabras clave: Gestión, directiva, trabajo, remoto,

Abstract

For the next investigation objective of the of the research was to determine how directive management and the remote work of teachers in alternative basic education centers are related - Callao, 2021, research with a quantitative approach, of a basic type, of a non-experimental design of cross-section, of level correlational, had as a population 117 teachers who work in Alternative Basic Education Centers - Callao, the type of sampling was non-probabilistic for convenience, we included the Cebas who have a Director without a Classroom position, which for the following investigation would be: 88 participant, the technique was the survey and the instrument 2 validated questionnaires, the first questionnaire with 15 questions, for the managerial management variable with a reliability of 93.1% and the second questionnaire with 20 questions with a reliability of 916%, it was finally concluded by noting that There is a significant relationship between directive management and remote work, obtaining a direct relationship a significant of 54.1%, with sufficient evidence to accept the alternative hypothesis and reject the general null hypothesis.

Keywords: Executive, management, remote, work

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad con el problema pandémico en que nos encontramos tenemos que adaptarnos a la nueva modalidad de vida y de trabajo, (Herrera y Lew, 2020), en ese mismo sentido, las instituciones también son pasibles de este cambio, para que las organizaciones privadas o estatales no sucumban, de manera negativa ,dependerá de una guía ,en este caso Gestión Directiva que lleve a buen rumbo la organización (Alzate et al, 2019), así mismo una de las facilidades que trajo este nuevo cambio social es el trabajo remoto, el cual desde una perspectiva amplia ayudó en el rendimiento laboral hasta en un 13% (Oslak, 2020)

A nivel internacional, en Europa la gestión es imprescindible en la educación, donde el director, en el papel de líder, cumple una labor importante (Cabrera y García, 2018), por otro lado en épocas de pandemia los esfuerzos para capacitar a los docentes, para que cuenten con la renovación de una magnifica técnica pedagógica y ejercicio tecnológico, es fruto del esfuerzo de los estados y la Gestión Directiva, logrando una mayor difusión de aprendizaje para los estudiantes (Mairena, 2015)

No obstante, en Latinoamérica, sufrió una grave crisis, que persiste debido que los docentes no cuentan con los ambientes para realizar el trabajo remoto, producto de las brechas de indiferencia sociales existentes en los múltiples países en que la conforman (Vásquez, 2018). Por ese motivo, el sistema de información de tendencia educativa en América Latina Vela et al. (2019), sostuvieron que muchos centros escolares de casi todos los países hispanos no cuentan con una eficiente Gestión Directiva provocando simplemente desigualdades en el empleo de tecnologías de la información y comunicación entre los docentes.

Por otro lado a nivel nacional el último año, se produjeron una serie de hechos catastróficos sin precedentes que produjeron ciertas limitaciones en la vida social del hombre (Salgado y Giacomozzi, 2017). Ante estos sucesos, el estado, promovió una serie de medidas para continuar con la impartición de aprendizaje remoto, a través de diferentes medios digitales, como clases on-line por plataformas virtuales mediante RM. N° 00093-2020 para preservar el servicio educativo no presencial (Guerrero, y Portero, 2020)

Estos problemas se basaron en la poca inversión estatal en la educación, dando como resultados al profesorado con insuficiente comprensión en dominio de medios tecnológicos, por el carente adiestramiento que recae en los directorios por su no aplicación de una Gestión Educativa (Ticse, 2016), pero con mayor dimensión de responsabilidad recayendo en el Ministerio de Educación, al no aplicar políticas con excelentes resultados en el aprendizaje para el alumnado. A esto se suma el desconocimiento de la empleabilidad de la tecnología, debido a la edad del profesorado y la carencia de una metodología de enseñanza por plataformas virtuales que ayuden en la comprensión y atención del alumnado (Quispe, 2020)

A nivel local en los centros de educación básica alternativa (CEBAS) del distrito del Callao se observa que la gestión directiva tiene limitaciones dado que no hay conectividad en las zonas más humildes, no todos los docentes tienen el acceso a internet por ello no pueden enviar sus evidencias por tal motivo demoran en la entrega de informes y documentos, además se suma la falta de capacitación de los mismos, en la actualización del manejo de las herramientas tecnológicas causa que produce ineficiencia en el trabajo remoto.

Ante esta realidad, en los CEBAS del Callao, al no aplicarse correctamente una verdadera Gestión Directiva, que conlleve asumir responsabilidades para que se pudiesen desarrollar actividades interactivas a través del trabajo remoto, ello provocaría una crisis educacional de irreparable dimensión, sino se aplica una debida gestión directiva (Bazo, 2020)

La correcta aplicación de una Gestión directiva, puede llevar a la eficiencia del trabajo remoto, que es un programa laboral a distancia; de esta manera, se da cumplimiento a la ley de modernización del estado, donde la función principal es la satisfacción ciudadana, mediante la eficiencia institucional. (Berrninzon y Villacorta, 2018)

Como problema general tenemos ¿Cómo se relaciona la Gestión Directiva y el trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa del Callao, 2021? Como problemas específicos tuvimos a) ¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico y el trabajo Remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa -Callao,2021?, b) ¿Cómo se relaciona la gestión

Institucional y el trabajo Remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa -Callao, 2021? y c) ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el trabajo Remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa – Callao, 2021?

Como justificación teórica podemos señalar que la presente investigación contribuye al mejoramiento de la educación en el país, en cuanto se indaga como la Gestión directiva podría mejorar la atención y servicios de los administrados (Ledesma, 2017)

Como justificación práctica se basa en la importancia que tiene la dirección en una institución educativa, es por eso que la participación activa como responsable de un centro educativo puede mejorar la institución.

Como justificación metodológica tenemos el aporte de la elaboración de los instrumentos, que pasan por la validez y la confiabilidad el cual garantizan la viabilidad del mismo, asimismo, servirá como instrumento para futuras investigaciones que hagan el estudio de las mismas variables en otros contextos.

El objetivo general es determinar cómo se relaciona la gestión directiva y el trabajo remoto de los docentes en los centros de educación básica alternativa - Callao, 2021. Como objetivos específicos tuvimos a) Determinar cómo se relaciona el liderazgo pedagógico y el trabajo Remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa -Callao, 2021, b) Indicar cómo se relaciona la gestión Institucional y el trabajo Remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa -Callao,2021 y c) Determinar cómo se relaciona el clima institucional y el trabajo Remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa -Callao, 2021.

Como hipótesis general podemos señalar que: Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y el trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa - Callao, 2021. Como hipótesis específicos tuvimos, a) Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el trabajo Remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa - Callao 2021, b) Existe relación significativa entre la gestión Institucional y el trabajo Remoto de los

docentes en los Centros de educación básica alternativa -Callao 2021 y c) Existe relación significativa entre el clima institucional y el trabajo Remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa -Callao 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales podemos presentar lo que señaló Beltrán (2017) sostuvo como objetivo, Analizar la gestión directiva, desde la perspectiva docentes de los centros escolares estatales Bogotanas, de tipo básica, teniendo un escenario de estudio a los docentes de los centros educativos estatales Bogotanas. con El 67% de los profesores encuestados, señala que la gestión directiva es ineficiente, concluyó, señalando que la importancia de inspeccionar a los centros educativos que cuenten con una gestión directiva, con un previo análisis desde la óptica de la colectividad que la dinamiza normalmente. Por tal razón, se acentúa en la satisfacción popular a través del entendimiento y la relevancia que los directivos docentes graban a la dirección, con un trabajo grupal acorde a una gestión

López, García y Martínez (2019) indicaron como objetivo: Establecer la gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y su influencia en la convivencia en los centros educativo de media superior, conformado por un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con una muestra probabilística de 45 docentes de los centro de educativos de media superior, señalando que la relación entre las variables fueron de 76%, Concluyéndose, que la situación examinada vislumbre la importancia en la gestión directiva, la cual en trabajo en conjunto con todo su equipo contribuya a caminar efectivamente en la columna de áreas formativas que tenga como peculiaridad su flexibilidad para incorporar grupos de labores que puedan asumir desafíos y los objetivos determinadas. La responsabilidad del profesorado no solo radica en el fomento del ejercicio académico y demagogo, sino en la angosta relación con la sociedad.

Estupiñan (2017) postuló como Objetivo: Analizar la relación que tiene la gestión directiva y la satisfacción ciudadana, en la unidad educativa. Granma, Ecuador, asumiendo como metodología, el enfoque cuantitativo, teniendo un escenario de estudio integrado por 25 docentes de Granma, donde señalaron que la gestión se relaciona con la satisfacción del usuario en un $R = 72\%$ Concluyéndose que, La gestión directiva en el centro escolar posee como propósito lograr la eficacia en el empleo de mecanismos accesibles para suministrar una impartición de aprendizaje de calidad, en virtud de metodología y tecnología que vayan acorde a la vanguardia académica que logren la atención, entendimiento e

intervención de los recursos humanos en el procedimiento escolar o curricular académica.

Corredor (2018) señaló en su estudio como objetivo: Construir un planeamiento estratégico que ayude a fortalecer la identidad del profesorado en una escuela de Colombia, de rehabilitación. Concluyéndose que, la táctica para sostener el perfil característico de un educador en el centro colombiana de rehabilitación logro, en primer plano desempeñar en el docente una capacidad reflexiva respecto a la enseñanza y la dirección que emplea en los grupos de trabajos, y por otro lado a través de ella, se identifica cierto acercamiento entre la gestión directiva del centro académico, siendo una herramienta indispensable para el fortalecimiento del gremio.

Como antecedentes nacionales podemos señalar a Pérez (2016) acotó en su estudio como objetivo: Determinar la relación de la gestión directiva y el desempeño docente, asumiendo como metodología aplicada, diseño no experimental de nivel correlacional, teniendo como muestra a la muestra poblacional está conformada por 2 directores y 10 docentes de dicha institución. Concluyéndose que, prevalece un correlacional significativa que oscila $R = 0,566\%$ entre las variables gestión directiva y desempeño del profesor en dicho centro escolar en Jaén, traduciéndose que si se optimiza de forma positiva la gestión directiva optimiza la misma dimensión el desempeño del profesorado, destacando mucho la versatilidad del profesorado para satisfacer a su alumnado con las pocas herramientas que se le asignan.

Berninzon y Villacorta (2017) señalaron en su estudio como objetivo general: Determinar el nivel de relación entre la Gestión directiva y el Desempeño docente de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén - 2018. Lima Perú, asumiendo una metodología integrada por un enfoque cuantitativo, de tipo básico, teniendo una población de 35 docentes de dicha institución. Concluyéndose que, el vínculo entre ambas variables, como es el de la gestión directiva y desempeño de docente, arrojó que el $R = 78.9\%$ de docentes precisan que la gestión impartida es moderada, el estudio manifestó el vínculo revelador entre las variables, lo que se presume que no se aplica correctamente la gestión directiva para mejor desempeño de los profesores y alcanzar la complacencia de la sociedad.

Tapia (2015) sostuvo en su estudio como objetivo general: Determinar cuál es la percepción de los docentes, respecto a la relación existente entre la calidad de la gestión directiva y los niveles de eficacia de la gestión pedagógica, en la institución educativa SJM, asumiendo una metodología hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, con una población de 45 personas. Concluyéndose que en concordancia con la óptica docente se resalta el vínculo revelador arrojando un P valor = 0,898 de Pearson entre ambas variables interpretando con ello el grado de importancia que asume la gestión de directivo para proceder con la eficacia de actividades donde se ven involucrados todo el personal.

Arrellano (2017) precisó en su estudio como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión Directiva y el Acompañamiento Pedagógico en Docentes del Nivel Inicial, de la UGEL 03, del distrito de La Victoria – 2017. Lima, Perú, asumiendo una metodología integrada por un diseño transversal, de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, teniendo una muestra probabilística de 30 profesores de dicha institución. Concluyéndose que, el resultado arroja que la gestión directiva se vincula muy estrechamente con la segunda variable en lo docentes de dicha sede poseyendo un Rho de Spearman de 0.859%, denotando su alta vinculación de las unidades, lo que se demuestra el papel que cumple la gestión directiva dentro de las organizaciones académicas para el crecimiento de los docente en beneficio de un mejor aprendizaje.

Carhuapaza (2020) tuvo como finalidad encontrar la correlación entre el clima institucional y el desempeño docente, artículo científico tuvo como población 324 docentes pro se trabajó con una muestra probabilística de 143 personas, de diseño no experimental, de corte transversal concluyó señalando que tiene un Rho de Spearman de 0.427 evidenciando que existe una correlación moderada entre las variables en mención

Celmi (2021) tuvo como fin encontrar cómo incide el manejo tecnológico y el liderazgo pedagógico en el trabajo remoto, tesis para optar el grado de doctor en educación, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y concluyó señalando que el manejo tecnológico y el liderazgo pedagógico influyen en el trabajo remoto en $n = 600$, podemos inferir que, el liderazgo pedagógico, se

relaciona con el trabajo remoto en un $R = 0,57$, concluyendo que existe una relación moderada entre estas variables.

Portales (2019) tuvo con finalidad: establecer la incidencia de la gestión institucional en el trayecto del óptimo desempeño de los profesores de Puente Piedra. Lima, Perú, su estructura metódica estuvo compuesta por un método aplicativo, su muestra no probabilística está conformada por 26 docentes de dicha Institución. Concluyéndose que, la gestión institucional influye en el desempeño de los profesores en un 66.68% tiene una influencia directa proporcional.

Como principales teorías tuvimos a Araiza et al. (2014) indicaron sobre la gestión directiva que es la potestad o la actividad sensata de unos individuos respecto a otros sujetos, para alcanzar los objetivos esbozadas con la planeación, la estructuración, la administración y el registro, como fases principales de la tradicional gestión. En ese mismo sentido señalaron Miranda y Rosabal (2018) señalaron que la gestión directiva, es enfatizada especialmente en los centros escolares para su mejor funcionamiento. Este complemento involucra mucha responsabilidad en los roles de carácter educativo con el propósito de un diseño de trabajo colectivo, motivado con la participación de docentes, directivos, dirigentes escolares a través de la innovación y creatividad para una mejor metodología en el aprendizaje para su desempeño pedagógico.

Así mismo se puede señalar que la gestión directiva coadyuva en el desenvolvimiento de la plana docente, mediante un trabajo en equipo que tienen como propósito administrar, controlar y establecer debidamente el rol educativo para esto deberán pasar por una secuencia de fases, entre ellas la capacitación constante, consiguiendo la satisfacción colectiva en cumplimiento del proyecto curricular en épocas de pandemia.

En general el sector educación tiene un gran cumulo de problemas ocasionando con esto que muchos centros escolares no apliquen una gestión directiva calidad, ambicionando cumplir las expectativas teniendo como mediador al profesorado, siendo un gran desafío, debido que tienen que ingeniárselas para administrar su aprendizaje a fin de desempeñar su trabajo remoto a cabalidad (Ruiz, 2015). Así mismo la gestión educativa es asumida como un prototipo

transcendental de la educación donde ejecuta un papel relevante en el manejo y la efectucción de las acciones que van a conllevar a alcanzar los objetivos propuestos en el régimen educativo

De ese mismo modo, la gestión directiva es asumida como una disciplina de progreso académico contemporáneo, lo cual anhela emplear los principios ordinarios de la gestión al área determinada del sector académico. La finalidad de esta gestión es el análisis de la estructuración de las labores en la esfera académica. De este modo, está establecida por el ejercicio y practica de las teorías generales de la administración y del ámbito académico (Esquerda, 2021).

Como primera dimensión tenemos el liderazgo pedagógico es un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos académicos tales como establecer diferentes modalidades que ayudan a nivel educativo, planificar el curriculum, realizar evaluaciones de los docentes y la enseñanza de los mismos, capacitación constante. (Sáenz et al, 2021)

La experiencia de liderazgo pedagógico tiene como fin el aumento de la influencia de la educación en los alumnos, por encima del nivel de la obediencia clásica y mecánica a las órdenes cotidianas venidas de la institución educativa. El líder pedagógico es el docente, quien debe de ejercer dinamismo para con sus alumnos para que pueda brindar un mejor conocimiento a sus alumnos, asimismo cuanto más dinámica sea la clase dictada por el docente, mejores resultados se encuentran en el aprendizaje de los alumnos. (Quico et al, 2020)

El liderazgo pedagógico, promueve y participa en el desarrollo de los docentes, esta práctica requiere conocer las fortalezas y necesidades del equipo docente, de tal manera que se puede implementar o facilitar acciones de desarrollo pertinentes a su realidad, se puede obtener esa información a partir de conversaciones con ellos u observaciones del trabajo colegiado y del trabajo en aula, a través de planificar y dirigir el trabajo colegiado, delegar responsabilidades a los profesores; coordinar y brindar un acompañamiento pedagógico, priorizar a los docentes que requieren mayor apoyo, detectar potencialidades en el equipo, retro informar desempeños y expectativas; y gestionar oportunidades de formación. (Cueto, 2020)

El planificar, coordinar y evaluar la enseñanza del currículo, es importante ya que se planifica la enseñanza de la misma, ya sea los aprendizajes alcanzados, esperados en el que el equipo curricular está comprometido; coordinar la enseñanza y el currículo, participar del monitoreo y retroalimentación docente, revisar el progreso de los estudiantes; el dialogo con los estudiantes. La evaluación de la enseñanza y el currículo sirve para valorar el cumplimiento de las metas dentro del liderazgo pedagógico, asimismo el análisis de los resultados de los aprendizajes. (López, 2020)

El desafío del liderazgo pedagógico, sin duda alguna es mejorar la enseñanza, mejorar los procesos curriculares en la búsqueda constante de oportunidades de mejora de la enseñanza; establecer metas y expectativas claras, requiere de escucha, dialogo y la generación de consensos, con representantes de la comunidad educativa, es importante iniciar con un diagnostico participativo que permita recabar información sobre el punto de partidas, para establecer en base a todo ello metas realistas y desafiantes para que se comuniquen las mismas como un aporte al avance pedagógico. (García y Caballero, 2019)

Para el Ministerio de Educación (2014) precisa que el liderazgo pedagógico es aquel actuar que se realiza en el centro escolar basándose a la instrucción y capacitación. La idea involucra la orientación del procedimiento instructivo, la variación curricular, calendarios reglamentados en el proyecto curricular, empleando políticas de metodología y pedagogía.

El liderazgo pedagógico, incorpora actividades, políticas de manejo del personal, medios, finanzas, procedimientos técnicos, de temporalidad, de seguridad, e inspección de los datos vinculados a todos los integrantes del centro educativo. Asimismo, el acatamiento del conjunto de normas y la inspección de las competencias, con el único fin de beneficiar a los procedimientos capacitación e instrucción. Esta dimensión anhela en cada instante a comprender los intereses personales con los de la colectividad, de tal forma que se flexibilice con la toma de posturas que involucre a actividades determinadas para alcanzar los fines institucionales (Ramírez, 2020).

Así mismo Quispe (2020) indicó que el liderazgo pedagógico debe considerar posiciones que provean al profesorado desplegar con gran complacencia y eficacia. Para crear oportunamente situaciones propicias respecto el ámbito pedagógico, urge que el director posea un entendimiento de la anomalía académica en forma global y en particular. Que componentes lo perturban de forma positiva o negativa, bajo situaciones que se tendrá que esperar un resultado determinante.

Sobre la dimensión gestión institucional se puede señalar que es reconocida como la competencia de todo individuo para realizar una adecuada planeación estratégica, a través de los medios institucionales que abarque el mismo, separando marcadamente las respuestas de estos últimos, a través de proyectos operativos anuales (Tapia, 2015), del mismo modo Ferreiro et al (2020) señaló que la gestión institucional autoriza la diversificación de toda la herramienta comunicativa con los participantes, que tiene por propósito, promover el dialogo de los integrantes de cada institución académica, reducir los focos de debates interior con el fin de evitar el vínculo entre los sujetos y contribuir en la realización de espacios de intervención, información, libres ideas así como impulsar los intereses colectivos (usuarios y el centro educativo).

El aspecto institucional brinda un marco para el procesamiento y el análisis de las actividades vinculadas a aquellos ámbitos de organización que cada centro escolar ponen en práctica. Se toma en consideración los que conciernen en la base formal (los cuadros de cargos, la concesión de labores, la fragmentación de trabajo, el empleo de plazo y área) como los que integran la base informal (relaciones, modos de vincularse, tendencias en los ejercicios rutinarios, formación, sesiones solemnes que representan al centro escolar (Pérez, 2016)

Conseguir una gestión institucional escolar de forma eficiente es uno de los mayores retos que se deben afrontar las bases administrativas estatales y regionales. Para la apertura sendas y proporcionar rutas de desenvolvimiento a una verídica transformación académica distribuidos en los centros escolares. Aun así, se pueda comprender a la administración directiva como un instrumento para incrementar en eficacia, proactividad, excelencia, con la maniobrabilidad y criterio suficiente antes las novedosas maneras de efectuar se están enfatizando en los

pequeños sistemas académicos que después marcaran en un macro sistema educativo (Callata y Fuentes, 2018).

Como tercera dimensión el clima institucional fue definido por Pérez (2016) como el ambiente donde se desarrolla el trabajo, con relación a las vivencias cotidianas, justamente con miembros de esa institución, y tiene que ver con valores, creencias, actitudes y motivaciones que tiene cada colaborador (trabajador), y que son expresados en las relaciones personales como profesionales, y estos factores tienen constituya y facilita los proceso organizativos de gestión.

El clima de carácter institucional es aquel lugar dentro de una institución o entidad, normalmente se le considera también clima organizacional a aquellas relaciones o nexos laborales, sociales, académicos, e incluso personales que desarrollan un buen entorno de labor y actividades. Según sea el clima organizacional se puede examinar y medir el desempeño, logro de los objetivos y la calidad de servicios o bienes que se brindan.

En ese mismo modo un clima institucional es aquello que se realiza para transformar o recrear vínculos y lazos, esa manera de acceder a la empatía del prójimo, con los fines de general un ambiente laboral ameno. El clima organizacional normalmente repercute sobre la motivación y el interés anímico de los miembros que forman parte de una sola entidad.

Por otro lado también sirve a la productividad, y se debe de considerar en las organizaciones porque trae grandes beneficios en la actividad que se realice, así como trae grandes beneficios. Los factores que influyen directamente para un buen clima institucional son el buen liderazgo de parte de los empleadores o los responsables de algún cargo, así como las relaciones amicales, la buena remuneración para todos, igualdad con referente a las deficiencias de cada persona en particular y la organización. (Carhuapaza, 2020).

El clima laboral, en relación al clima institucional, se da día a día, y esto no quiere decir que no haya inconvenientes en el mismo, o que haya un clima perfecto. Normalmente, debido a las circunstancias de las actividades laborales, puede haber situaciones en las que un trabajador se vea involucrado en estrés constante, depresión, irritabilidad, cansancio, fatiga, entre otros aspectos. Lo que genera que

la habilidad del trabajador disminuya, con lo que su eficacia se ve afectando directamente a la empresa.

Como segunda variable podemos señalar al trabajo remoto como, la labor realizada desde casa, desde la llegada de la pandemia, nos adecuamos a una nueva normalidad, en ese sentido Tapasco (2018) indicó que el trabajo remoto es una clase de prestación de servicios que hace empleo de medios tecnológicos y plataformas virtuales con el empresario o los usuarios efectuándose de manera home office, que particularmente son ajenos a la ubicación de la empresa o institución, con la que se originan relaciones contractuales reciprocas.

Así mismo Culqui y González (2016) manifestaron que el trabajo remoto se encuentra contemplado den el cuerpo normativo, Ley N° 30036, teniendo como peculiaridad el desarrollo subordinado de trabajos sin encontrarse físicamente en su área de desenvolvimiento empresarial, sino gozando de la independencia de su hogar, generando un teletrabajo mediante sistemas tecnológicos, también estará sometido a un excesivo control e inspección permanente, pero de ello, se tendrá conservando las relaciones contractuales y de ellos las laborales. Se enfatiza que los componentes que ayudan a imputar la naturaleza sometida de este método de labores son el suministro por el empresario de los métodos físicos e virtuales teniendo que facilitar al empleado.

El trabajo remoto está ligado al teletrabajo conceptualizado como aquel tipo de trabajo que se realiza desde las comodidades de un hogar del trabajador empleando soporte de procesos de comunicación virtual de información, para preservar las vinculaciones con el empleador y cumplir con las obligaciones producto de la relación contractual y de las funciones que son de su competencia, sin la necesidad de su presencia (Pulido et al., 2020)

Normalmente, el trabajo remoto es una expresión que se ha relacionado con el ejercicio de las labores desde el hogar. No obstante, este instrumento no involucra simplemente a la prestación de servicios del empleado desde su casa, sino que involucra una multiplicidad de tipología y comentarios que son incorporados por diversas entidades mediante el carácter de los procedimientos que tienen alguna peculiaridad. De esta manera, la adopción de cada clase de

trabajo remoto se basará a través de las exigencias que requiere el empresariado (Cruzata y Rodríguez, 2016).

El trabajo remoto para Estévez (2021) se basa en las labores remotas variada, vale decir, cumplir con la asistencia a la compañía de forma intercalada durante la semana, con una coordinación paralela con el empresariado, porque puede exigir al empleado su presencia cuando más necesite. El trabajador remoto puede asistir a la entidad en horarios flexibles que dependerá del acuerdo que exista entre el trabajador y el empresario. Así mismo Tapasco (2018) anunciaron que el trabajo externo se basa en emplear el instrumento de forma constante a los exteriores de la compañía, realizando sus servicios por el video llamado sin la necesidad de acudir a la infraestructura empresarial. Esto consiste cuando en empleado se encuentra fuera del país, provincia efectúa dentro de su armonía con las actividades laborales con total normalidad que le competen

En ese mismo sentido Quintero y Betancour (2018) precisó que el trabajo remoto es una variante de trabajo, conservando sus oportunas exigencias para incorporarlos y tener conocimiento que significa una transformación en beneficio de los empleados y la propia compañía. De igual manera Oslak (2020) señaló que el empleo de la plataforma virtual de comunicación consigue laborar desde los espacios diversos como el domicilio del trabajador. No perjudica el vínculo contractual, ni mucho menos las obligaciones, competencia y derechos de las partes laborales garantizado en los cuerpos normativos y acuerdos colectivos laborales. Se tendrá que consensuar y considerar entre las organizaciones empleadoras y sindicales a raíz que no afecte tampoco las peculiaridades que desprende de ello. Contando con ello 3 características principales del trabajo remoto: Los organizacionales, Tecnológicos y Jurídicos.

Esto se origina producto de la prevención en la transmisión del Covid- 19, en varios países de Europa, han cerrado parcialmente los centros escolares para impedir la propagación del virus. La Unesco (2020), enfatizó como objetivo para diversificar los esfuerzos y facilitar la conectividad para la colectividad a través de sinnúmeros de herramientas tecnológicas que faciliten la relación docente-alumno y para ello, se necesita una capacitación minuciosa en los docentes, preservando

la gestión de directiva para un mejor desenvolvimiento en los docentes con el aprendizaje de forma remota.

Como primera dimensión de la variable trabajo remoto, la eficiencia y esta pasa siempre a ser uno de los objetivos principales dentro de la gestión de los recursos públicos (Ramírez, 2020b). Asimismo, una buena enseñanza de parte de docentes capacitados puede provocar una correcta formación en todos los alumnos. La Eficiencia en la gestión del sector educativo es llegar a la meta, pero considerar brindar un mejor uso de los recursos o potestades, es decir cumplir el trabajo con algún plus (Castillo et al, 2019)

Es importante comprender a la eficiencia como la potenciación de la eficacia, que pone en dirección el cumplimiento de una meta, por el logro de los objetivos planteados, sin detenerse a realizar la evaluación de los medios usados para el logro de los mismos. Es indispensable el comprender la diferencia entre los conceptos, tanto el de la eficiencia como la eficacia, debido a que es indispensable para enfocarse en las políticas públicas adecuadas. (Stalin et al, 2016)

Se considera eficiencia, a la relación entre los recursos utilizados en un proyecto o meta y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos, es decir en base a un proceso o una relación útil para lograr un procedimiento adecuado con el fin de un objetivo claro y estrictamente preciso. Si bien es cierto, se puede considerar que el teletrabajo en docentes puede generar ventajas, pero también la poca interacción con el alumnado provocaría deficiencia en el aprendizaje. (Stalin et al, 2016b)

Como segunda dimensión podemos señalar a la productividad que, es considerada la cantidad de procesos de producción de una unidad de servicio para cada factor usado en una cantidad determinada de tiempo, se debe de considerar a la productividad como aquella medición de la eficiencia de producción por un factor utilizado y con un capital de trabajo.(Morilla et al, 2021), así mismo puede medirse de varias maneras, aunque habitualmente en el sector educativo se puede medir en base a la observación de la mejora del rendimiento académico de los alumnos, así éstos tengan problemas con el déficit de atención.

El comportamiento de los docentes debe de estar guiado a buscar productividad en sus funciones, pero para lograr esto se necesita de fortalecer capacitaciones para que puedan dar mejor atención y mejor entendimiento a los alumnos con estos dilemas, por medio del trabajo remoto los profesores se ven limitados a poder aportar más allá de lo teórico a sus estudiantes. (Soto et al, 2020), La productividad con el trabajo remoto a veces se ve vulnerado por la falta de compromiso, de alguna manera este tipo de labor en otras culturas han crecido, ya que se tiene que tener en cuenta, los factores que ayuda la virtualidad, como es el desplazamiento a lugar de la labor, el mayor tiempo en casa (Valencia, 2018).

Como tercera dimensión podemos señalar al absentismo el cual se puede definir, como costumbre o medida cotidiana de no acudir al lugar donde se labora o donde se requiere de la obligación o la presencia, especialidad de un sujeto de derecho, asimismo se le considera la costumbre habitual de dejar de lado el desempeño de funciones y anejos a un cargo (Tapasco 2018), en el mismo sentido el absentismo esta referenciado a la no llegada de manera presencial al lugar de labor, se trata de incumplimiento de condiciones pactadas en la relación del trabajo. (Mazo y Barrera, 2016)

Como cuarta dimensión tenemos a la calidad de vida, el cual hace alusión a muchos niveles de generalidad, ya sea desde el bienestar social, cultural, educativo, y demás aspectos específicos que forman parte del desarrollo del ser humano, es inclusive considerado por varios personajes ilustres que una vida sin calidad, no es vida digna simplemente. (Castillo et al, 2019), la calidad de vida, es la percepción de un sujeto de derecho sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural, con respecto a las metas, las expectativas y las preocupaciones.

En relación a la calidad de vida, respecto al trabajo remoto, la mayoría de personas que cumplen este trabajo, se ha visto que han mejorado, no solo con ellos mismos sino con sus familiares, es cierto que la nueva normalidad trajo consigo algunas dificultades, pero con el trabajo remoto muchas personas han tenido mejor calidad de vida (Valencia, 2018b)

Sobre la dimensión Gestión administrativa Zambrano et al (2014) definió como el proceso mediante el cual se logra aplicar con efectividad la planeación,

organización, dirección y control de las entidades o empresas, utilizando los recursos idóneos para de esa manera lograr los objetivos planteados o propuestos, así mismo Miglioretti et al. (2021) señalaron que la dirección administrativa tiene que estar en invariable avance y ser participativo, esto lograra a la organización como una consolidación en su ambiente, posición que apunta una dirección directiva en el cual se dispensen las aptitudes de liderazgo elementos indispensable para gobernar el centro escolar con miras a un fortalecimiento de acciones unidas que conlleven trazar unidamente los procedimientos para la eficiencia de los propósitos adoptando una óptica prospectiva antes los requerimientos del entorno institucional

En esta dimensión se incorpora actividades y políticas de manejo del personal, medios, finanzas, procedimientos técnicos, de temporalidad, de seguridad, e inspección de los datos vinculados a todos los integrantes del centro educativo. Asimismo, el acatamiento del conjunto de normas y la inspección de las competencias, con el único fin de beneficiar a los procedimientos capacitación e instrucción. Esta dimensión anhela en cada instante a comprender los intereses personales con los de la colectividad, de tal forma que se flexibilice con la toma de posturas que involucre a actividades determinadas para alcanzar los fines institucionales (Ruiz, 2021)

Alguna singularidad, esta sujeta en la administración de todo el personal desde la óptica laboral; así como la designación de facultades y valorar a través de examen su desempeño, la conservación del interno y externo de las propiedades; ordenación de los datos y documentos referentes al centro educativo, realización del presupuesto y toda la administración contable (Tapia, 2015)

Por otro lado Gutiérrez, (2020) señaló que en esta dimensión, para asumir cierta elección, se es indispensable un gran entendimiento de la institución escolar como un ente social. La escuela no es simplemente un espacio por la cual los estudiantes van a percibir clases, sino también perciben valores, relaciones interpersonales, familiaridad, amiguismo, donde también van a socializar, por otro lado Tocco (2019) sostuvo que los estudiantes no aprenden básicamente de lo que se les enseña en la sesión; sino también de la manera como se relaciona con todo el centro educativo. Por eso las decisiones son el modo de precisar y asumir el área

físico, el cumplimiento del horario, el orden, los emblemas escolares, la manera como deben conectarse los docentes con su alumnado y ellos entre sí.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

Tipo

La investigación fue de tipo básica, según Hernández y Mendoza (2018) postularon que la investigación de tipo básica, es debida que su estructura no era susceptible a ningún cambio, sin la necesidad de exhibir resultados empíricos capaces de aplicación e inmediatez, mostrándose en diferenciar datos vinculados a la coyuntura real.

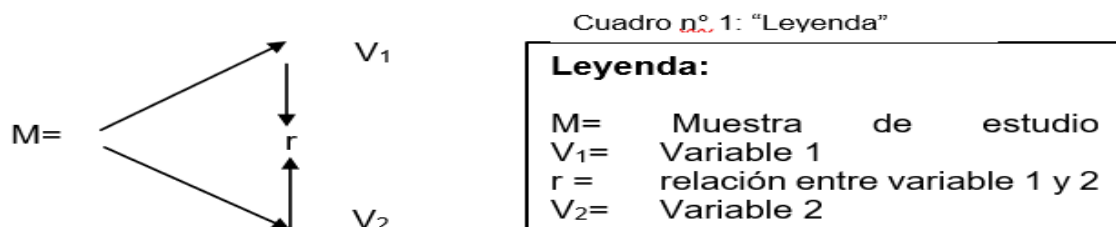
Fue básica por qué generalmente el objetivo, no es de una aplicación en el acto, más bien, es una investigación pura, y esta direccionado al aporte académico de manera teórica en virtud a teorías encontradas (Quezada, citado en Palomino, 2019).

La investigación básica esta ceñida estrictamente a la normalidad de las situaciones, es decir no cambiará la realidad, solo es una investigación de manera teórica, que no afectará en lo inmediato al cambio. (Ñaupas et al, 2014,)

Diseño

El diseño no experimental estuvo dirigido en este caso especialmente para los estudios de las ciencias sociales, ya que no se hizo uso de la manipulación de las variables, es decir está asociada con la investigación básica (Hernández, et al.2014)

Representación



Enfoque

La investigación fue de enfoque cuantitativo, las características del enfoque cuantitativo son probatorias: Posee una secuencia estructurada y rigurosa, en la cual no pueden obviarse pasos. Parte de un presupuesto previo que la contiene y acota, del cual se derivan el General, el Objetivo General y los Objetivos Específicos. Posteriormente se revisa la literatura y se elabora el marco teórico, se establecen las hipótesis al problema y se precisan las variables y el diseño a seguir. Al final, se analizan los resultados obtenidos a través de métodos estadísticos y se extraen las debidas conclusiones (Hernández, et al. 2014).

Alcance o nivel

A través de los estudios correlacionales se estableció la posible relación entre dos o más variables, por ejemplo: a mayor inseguridad ciudadana, mayor incidencia de robos o asaltos; a mejor calidad de servicios, mayor rentabilidad; a mayor abandono infantil, mayor delincuencia juvenil, etc. su propósito es conocer la relación entre distintas variables (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Operacionalización

Variable 1: Gestión directiva

Definición conceptual

Araiza et al. (2014) indicaron sobre la gestión directiva que es la potestad o la actividad sensata de unos individuos respecto a otros sujetos, para alcanzar los objetivos esbozadas con la planeación, la estructuración, la administración y el registro, como fases principales de la tradicional gestión

Definición operacional

La variable fue dividida en 3 dimensiones previstas, liderazgo pedagógico, con 3 indicadores y 7 ítems, la dimensión Gestión Institucional, con 3 indicadores y 7 ítems y la dimensión clima institucional con 3 indicadores, con 6 ítems

Variable 2: Trabajo remoto

Definición conceptual

El trabajo remoto está ligado al teletrabajo conceptualizado como aquel tipo de trabajo que se realiza desde las comodidades de un hogar del trabajador empleando soporte de procesos de comunicación virtual de información, para preservar las vinculaciones con el empleador y cumplir con las obligaciones producto de la relación contractual y de las funciones que son de su competencia, sin la necesidad de su presencia (Pulido et al., 2020)

Definición operacional

La variable fue dividida en 5 dimensiones previstas en, eficiencia, con 1 indicador y 3 ítems, la dimensión productividad, con 1 indicador y 3 ítems, la dimensión absentismo con 2 indicadores y 3 ítems y la dimensión calidad de vida con 1 indicador, con 3 ítems, la dimensión Gestión administrativa con 1 indicador, con 8 ítems

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Metodológicamente hablando la población es un cumulo de cosas, personas con una característica similar, en este caso fueron los directivos de los CEBAS, la población es donde está dirigida nuestra investigación.

En la investigación la población a tomar en cuenta fueron los Centros de educación básica alternativa – Callao, específicamente a los 120 docentes..

Tabla 1

Relación de participantes CEBA Callao

	Nombre del CEBA	Dirección	total de trabajadores
Ceba Callao	CEBA - General Prado Y PERIFERICOS	Avenida Juan Pablo II S/N	13
	CEBA - Dora Mayer Parque Las Américas 140	Parque Las Américas 140	6
	CEBA - 5026 José María Arguedas	Calle Las Moras S/N	6
	CEBA - 5048 Mariscal Ramón Castilla	Avenida Alameda S/N	8
	CEBA - 5033 Las 200 Millas	Avenida Nestor Gambeta Y Faucett S/N	6
	CEBA - Politécnico Nacional del Callao-PERIFERICOS	Avenida Elmer Faucett S/N	16
	CEBA - Alcides Spelucín Vega	Calle 7 S/N	13

CEBA - Dos de Mayo	Avenida Gamarra 230	13
CEBA - Augusto Cazorla- PERIFERICOS	Avenida Rep. de Panamá 753	13
CEBA - PAEBA Piloto Regional de Excelencia	Calle Miguel Grau S/N	26
Total		120

Nota: Directorio Regional del Callao

Muestra

La muestra fue de 94 personas, la muestra es una parte representativa de la población a investigar, muchas veces es imposible tener contacto y observar a toda la población, por lo que suele trabajarse solo con una parte o “muestra”. El proceso de selección de esta porción del objeto de estudio se conoce como muestreo (Carrasco, 2013). La muestra (n), es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados mediante métodos racionales. Ésta siempre parte de la población: si se cuenta con varias poblaciones a estudiar, entonces se tendrán varias muestras (Vara, 2010).

Muestreo

El muestreo, es como se elige la muestra, el muestreo no probabilístico es la manera convencional que se elige el número de encuestados cuando la muestra es relativamente pequeña, teniendo como criterios la conveniencia del investigador (Hernández et al., 2014)

Criterios de inclusión: A los Cebas que tienen Director sin cargo de Aula, las cuales para la siguiente investigación serían:

- CEBA - General Prado y periféricos = 13
- CEBA - Politécnico Nacional del Callao-Periféricos = 16
- CEBA - Alcides Spelucín Vega = 13
- CEBA - Dos de Mayo = 13
- CEBA - Augusto Cazorla-periféricos = 13
- CEBA - PAEBA Piloto Regional de Excelência = 26

$$n = 94$$

Criterios de exclusión: A los Cebas que tienen Director con cargo de Aula

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica

Según Hernández y Morales (2018) señalaron que para las investigaciones cuantitativas, que es una investigación con un estilo objetivo. Prima la manera de cómo se llevara a cabo la recolección de datos, en primer lugar la técnica por excelencia para las investigaciones de este método serán las encuestas.

El instrumento el cuestionario

El cuestionario, es un instrumento de recolección de datos que por lo general se usa en estudios de enfoque cuantitativo, está diseñado para que el que encuesta tenga respuestas predeterminadas. (Hernández et al, 2014)

Ficha técnica del cuestionario para medir la variable 1 Gestión Directiva

Nombre : Instrumento para medir la variable 1 Gestión directiva

Autora : Llatas Tunqui, Teresa Venturado

Año : 2021

Objetivo : Determinar cómo se relaciona la Gestión directiva y el trabajo remoto de los docentes en los centros de educación básica alternativa - Callao, 2021

Dirigido a : Docentes

Aplicación :

Administración: Individual

Descripción del instrumento: Cuestionario individual de 20 preguntas, Tipo Likert, 1) Totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) de acuerdo 4) Totalmente de acuerdo ,con tres dimensiones, con sus respectivos indicadores .

Validez: La opinión de aplicabilidad, fue realizada por doctores de la especialidad, con grado académico de Doctores, para poder determinar si las preguntas tienen correspondencia con las dimensiones

Tabla 2

Validación del cuestionario gestión directiva y Trabajo remoto, por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellido	Desempeño docente
1	Dr. Sebastián Sánchez Díaz.	Aplicable

2	Dra. Vegas Palomino Elizabeth Mercedes	Aplicable
3	Mg. Mayo Quinteros María Isabel.	Aplicable
Total		Aplicable

Nota: certificado de Validez de los instrumentos

La confiabilidad: Se realizó la prueba piloto utilizando el Alpha de Cronbach

La confiabilidad: Se realizó la prueba piloto utilizando el Alpha de Cronbach

Valores del Alpha de Cronbach

.2 al .4 = Efímera confiabilidad

Del .41 al .6 = Poca confiabilidad

De .61 al .8 = Existe confiabilidad

Del .81 al 1 = Alta confiabilidad

Tabla 3

Confiabilidad de la variable 1: Gestión directiva

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		N de elementos
	,931	20

Fuente: SPSS 24

Interpretación

Según la tabla 3 la confiabilidad para la variable Gestión directiva fue de .931, el cual se interpreta como que el instrumento es confiable en un 93.1%, según la tabla de valores este cuestionario es altamente confiable.

Ficha técnica del cuestionario para medir la variable 2 Trabajo Remoto

Nombre : Instrumento para medir la variable 2 Trabajo remoto

Autora : Llatas Tunqui, Teresa Venturado

Año : 2021

Objetivo : Determinar cómo se relaciona la Gestión directiva y el trabajo remoto de los docentes en los centros de educación básica alternativa - Callao, 2021

Dirigido a : Docentes.

Administración: Individual

Descripción del instrumento: Cuestionario individual de 20 preguntas, Tipo Likert, 1) Totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) de acuerdo 4) Totalmente de acuerdo, con cinco dimensiones, con sus respectivos indicadores.

Validez: La opinión de aplicabilidad, fue realizada por doctores de la especialidad, con grado académico de Doctores, para poder determinar si las preguntas tienen correspondencia con las dimensiones.

La confiabilidad: Se realizó la prueba piloto utilizando el Alpha de Cronbach

Valores del Alpha de Cronbach

.2 al .4 = Efímera confiabilidad

Del .41 al .6 = Poca confiabilidad

De .61 al .8 = Existe confiabilidad

Del .81 al 1 = Alta confiabilidad

Tabla 4

Confiabilidad de la variable 2: Trabajo Remoto

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		N de elementos
	,916	20

Fuente: SPSS 24

Interpretación

Según la tabla 3 la confiabilidad para la variable Gestión directiva fue de .931, el cual se interpreta como que el instrumento es confiable en un 91.6%, según la tabla de valores este cuestionario es altamente confiable.

3.5. Procedimientos

Se solicitó la autorización de la dirección de centros de educación básica mediante una carta de presentación, Carta P.419 – 2021 EPG – UCV LE, el cual se coordinó con el director de la escuela de posgrado, para poder enviar a la dirección regional del Callao.

Como la investigación fue de enfoque cuantitativo, se trabajó con encuestas, por el problema pandémico, estas encuestas se enviaron mediante correo electrónico a 88 profesores que pertenecen al Centros de educación básica alternativa para luego tabularlas en el Excell, y poder realizar el estudio estadístico

3.6. Método de Análisis de Datos

El método de análisis de datos en primer lugar, aplicamos encuestas a la muestra, obtuvimos respuestas, mediante el WATH APP, mediante el google forms, donde cumplimos satisfactoriamente el objetivo, luego adaptamos un Excel, con la finalidad de sumas las puntuaciones, para luego calcular el Rango mediante la diferencia entre el valor máximo y el valor mínimo, para obtener el rango, se adaptó al sistema spss, para primero realizar las estadísticas descriptivas ,con sus respectivas tablas cruzadas, para luego aplicar la prueba de contrastación de hipótesis mediante la prueba de Spearman, por tener variables cualitativas (Hernández et al. 2014).

Para poder realizar el piloto, se utilizó el estadístico de fiabilidad Alpha de Cronbach, luego se realizó la estadística descriptiva, ya que mi muestra es menor de 50 personas, dependiendo del resultado si es paramétrico, contrastare la hipótesis con R de Pearson y si es no paramétrica con R de Spearman, como nuestras variables son cualitativas utilizamos R de Spearman,

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación es auténtica ya que es fruto de mi esfuerzo, realice todos los lineamientos que la universidad Cesar Vallejo y la escuela de post grado solicitó, como el cumplimiento de los formatos, la manera de citar, y se respetó íntegramente la normativa de la escuela, la autenticidad se ve reflejada, con la aplicación del programa Turnitin, plasmado en los anexos que tiene en esta investigación.

Se citó a todos los referentes que sirvió como base teórica de esta investigación, los principios básicos de la ética como son la buena fe, la beneficencia y la no maleficencia, la ética está impregnada en toda la tesis. Las buenas acciones están direccionadas a las cuestiones

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 5

Frecuencia de la variable Gestión directiva

GESTION DIRECTIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	23	26,1%	26,1%	26,1%
	REGULAR	19	21,6%	21,6%	47,7%
	EFICIENTE	46	52,3%	52,3%	100,0%
	Total	88	100,0%	100,0%	

Fuente: SPSS 24

De la tabla 5 y figura 1, se observa que: 26.14% de encuestados manifestaron que la gestión directiva está en un nivel ineficiente, 21.59% expresó que está en un nivel regular y 52.27% manifestaron que la gestión directiva es un nivel eficiente.

Tabla 6

Frecuencia de la dimensión de Liderazgo pedagógico

LIDERAZGO PEDAGOGICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	20	22,7%	22,7%	22,7%
	REGULAR	20	22,7%	22,7%	45,5%
	EFICIENTE	48	54,5%	54,5%	100,0%
	Total	88	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

De la tabla 6 y figura 2, se observa que: 22.73% de los encuestados manifestaron que el liderazgo pedagógico está en un nivel ineficiente, 22.73% expresaron que está en un nivel regular y 54.55% manifestaron que el liderazgo pedagógico es eficiente.

Tabla 7

Frecuencia de la dimensión Gestión Institucional

GESTION INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	15	17,0%	17,0%	17,0%
	REGULAR	28	31,8%	31,8%	48,9%
	EFICIENTE	45	51,1%	51,1%	100,0%
	Total	88	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

De la tabla 7 y figura 3, se observa que: 17.05% de los encuestados manifestaron que la gestión institucional está en un nivel ineficiente, 31.82% expresó que está en un nivel regular y 51.14% manifestaron que la gestión institucional es eficiente.

Tabla 8

Frecuencia de la dimensión de Clima Institucional

CLIMA INSTITUCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	14	15,9%	15,9%	15,9%
	REGULAR	28	31,8%	31,8%	47,7%
	EFICIENTE	46	52,3%	52,3%	100,0%
	Total	88	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

De la tabla 8 y figura 4, se observa que: 15.91% de los encuestados manifestaron que el clima institucional está en un nivel ineficiente, 31.82% expresaron que está en un nivel regular y 52.27% manifestaron que el clima institucional es eficiente.

Tabla 9

Frecuencia de la variable de Trabajo Remoto

TRABAJO REMOTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	37	42,0%	42,0%	42,0%
	REGULAR	14	15,9%	15,9%	58,0%
	EFICIENTE	37	42,0%	42,0%	100,0%
	Total	88	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

De la tabla 9 y figura 5, se observa que: 42.05% de los encuestados manifestaron que el trabajo remoto está en un nivel ineficiente, 15.91% expresó que está en un nivel regular y 42.05% manifestaron que el trabajo remoto es eficiente.

Tabla 10

Frecuencia de la dimensión de Eficiencia

EFICIENCIA	
------------	--

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	23	26,1%	26,1%	26,1%
	REGULAR	31	35,2%	35,2%	61,4%
	ALTA	34	38,6%	38,6%	100,0%
	Total	88	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

De la tabla 10 y figura 6, se observa que: 26.14% de los encuestados manifestaron que la eficiencia está en un nivel bajo, 36.23% expresó que está en un nivel regular y 38.64% manifestaron que la eficiencia es alta.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión de Productividad

PRODUCTIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	64	72,7%	72,7%	72,7%
	REGULAR	24	27,3%	27,3%	100,0%
	Total	88	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

De la tabla 11 y figura 7, se observa que: 72.73% de los encuestados manifestaron que la productividad está en un nivel ineficiente, 27.27% expresó que la productividad está en un nivel regular

Tabla 12
Frecuencia de la dimensión de Absentismo

ABSENTISMO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	23	26,1%	26,1%	26,1%
	REGULAR	21	23,9%	23,9%	50,0%
	EFICIENTE	44	50,0%	50,0%	100,0%
	Total	88	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

De la tabla 12 y figura 7, se observa que: 26.14% de los encuestados manifestaron que el absentismo está en un nivel ineficiente, 23.86% expresó que está en un nivel regular y 50% señalaron que el absentismo está en un nivel eficiente

Tabla 13
Frecuencia de la dimensión “Calidad de vida”

CALIDAD DE VIDA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	22	25,0%	25,0%	25,0%
	REGULAR	29	33,0%	33,0%	58,0%
	EFICIENTE	37	42,0%	42,0%	100,0%
	Total	88	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS24

De la tabla 13 y figura 9, se observa que: 25% de los encuestados manifestaron que la calidad de vida es ineficiente, 32.95% expresaron que está en un nivel regular y 42.05% manifestaron que calidad de vida es eficiente.

Tabla 14
Frecuencia de la dimensión “Gestión Administrativa”

GESTION ADMINISTRATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	22	25,0%	25,0%	25,0%
	REGULAR	27	30,7%	30,7%	55,7%
	EFICIENTE	39	44,3%	44,3%	100,0%
	Total	88	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

De la tabla 13 y figura 9, se observa que: 25% de los encuestados manifestaron que la gestión administrativa está en un nivel ineficiente, 30.68% expresó que está en un nivel regular y 44.32% manifestaron que calidad de vida está en un nivel eficiente.

TABLAS CRUZADAS

Tabla 15

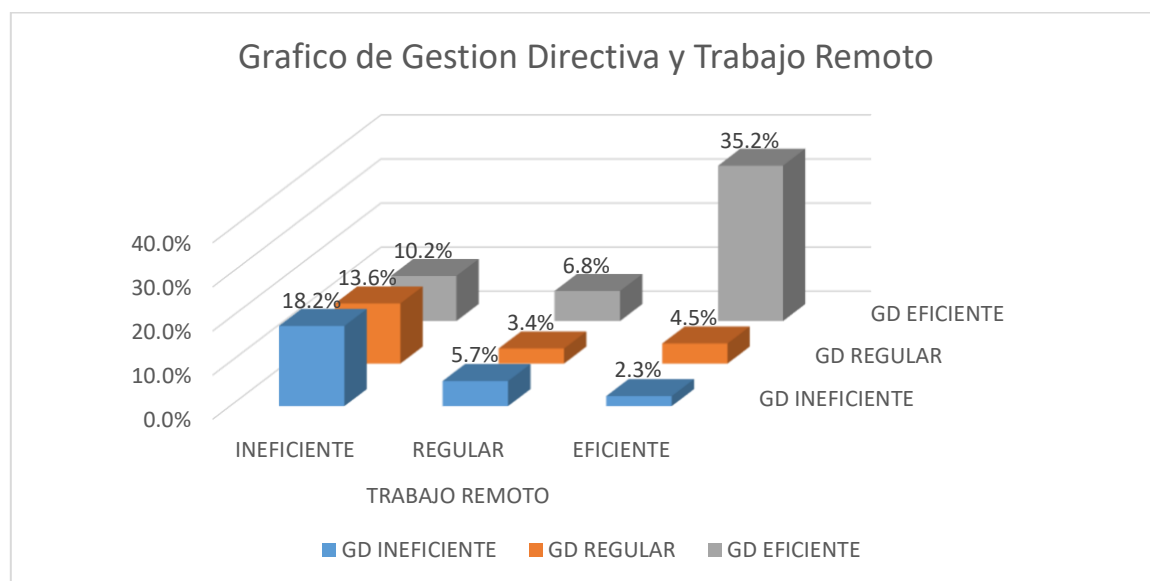
Tablas cruzadas entre la Gestión directiva y Trabajo Remoto

Tabla cruzada GESTION DIRECTIVA*TRABAJO REMOTO						
			TRABAJO REMOTO			
			INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	Total
GESTION DIRECTIVA	INEFICIENTE	Recuento	16	5	2	23
		% del total	18,2%	5,7%	2,3%	26,1%
	REGULAR	Recuento	12	3	4	19
		% del total	13,6%	3,4%	4,5%	21,6%
	EFICIENTE	Recuento	9	6	31	46
		% del total	10,2%	6,8%	35,2%	52,3%
Total	Recuento		37	14	37	88
	% del total		42,0%	15,9%	42,0%	100,0%

Fuente SPSS 24

Figura 1

Graficos de barra entre gestion administrativa y trabajo remoto



Interpretación:

Del 26.1% (23) de encuestados manifestaron que la Gestión Directiva tiene un nivel ineficiente; 2.3% (2) expresaron que el trabajo remoto tiene un nivel eficiente, 5.7% (5) señalaron que tiene un trabajo remoto tiene un nivel regular y 18.2% (16) señalaron que el trabajo remoto está en un nivel ineficiente.

Del 21.6% (19) de encuestados señalaron que la Gestión Directiva tiene un nivel regular; 4.5% (4) expresaron que el trabajo remoto tiene un nivel eficiente, 3.4% (3) expresaron que tiene un trabajo remoto regular y 13.6% (12) señalaron que tiene un trabajo remoto está en un nivel ineficiente

Del 52.3% (46) de encuestados que indicaron que la Gestión Directiva tiene un nivel eficiente; 35.2% (31) expresaron que el trabajo remoto tiene un nivel eficiente, 6.8% (6) afirmaron que tiene un trabajo remoto regular y 10.2% (9) señalaron que el trabajo remoto está en un nivel ineficiente.

Tabla 16

Tablas cruzadas entre "Liderazgo pedagógico y la variable de Trabajo Remoto

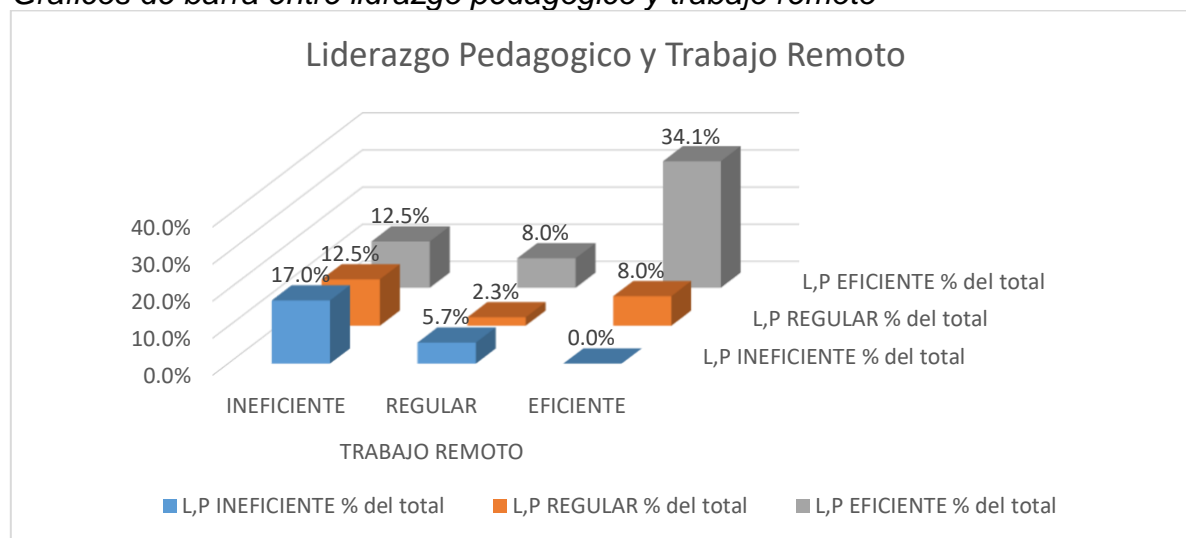
Tabla cruzada LIDERAZGO PEDAGOGICO*TRABAJO REMOTO

		TRABAJO REMOTO				
			INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	Total
LIDERAZGO PEDAGOGICO	INEFICIENTE	Recuento	15	5	0	20
		% del total	17,0%	5,7%	0,0%	22,7%
	REGULAR	Recuento	11	2	7	20
		% del total	12,5%	2,3%	8,0%	22,7%
	EFICIENTE	Recuento	11	7	30	48
		% del total	12,5%	8,0%	34,1%	54,5%
Total	Recuento	37	14	37	88	
	% del total	42,0%	15,9%	42,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

Figura 2

Graficos de barra entre lidrazgo pedagogico y trabajo remoto



Interpretación:

Del 22.7% (20) de encuestados manifestaron que el liderazgo pedagógico tiene un nivel ineficiente; 5.7% (5) señalaron que tiene un trabajo remoto regular y 17% (15) señalaron que tiene el trabajo remoto ineficiente.

Del 22.7% (20) encuestados expresaron que el liderazgo pedagógico tiene un nivel regular; 8% (7) indicaron que el trabajo remoto tiene un nivel eficiente, 2.3% (2) señalaron que tiene el trabajo remoto está en un nivel regular y 12.5% (11) manifestaron que tiene el trabajo remoto está en un nivel ineficiente

Del 54.5% (48) encuestados manifestaron que el liderazgo pedagógico tiene un nivel eficiente; 34.1% (30) expresaron que el trabajo remoto tiene un nivel eficiente, 8% (7) indicaron que tiene un trabajo remoto regular y 12.5% (11) señalaron que el trabajo remoto está en un nivel ineficiente

Tabla 17

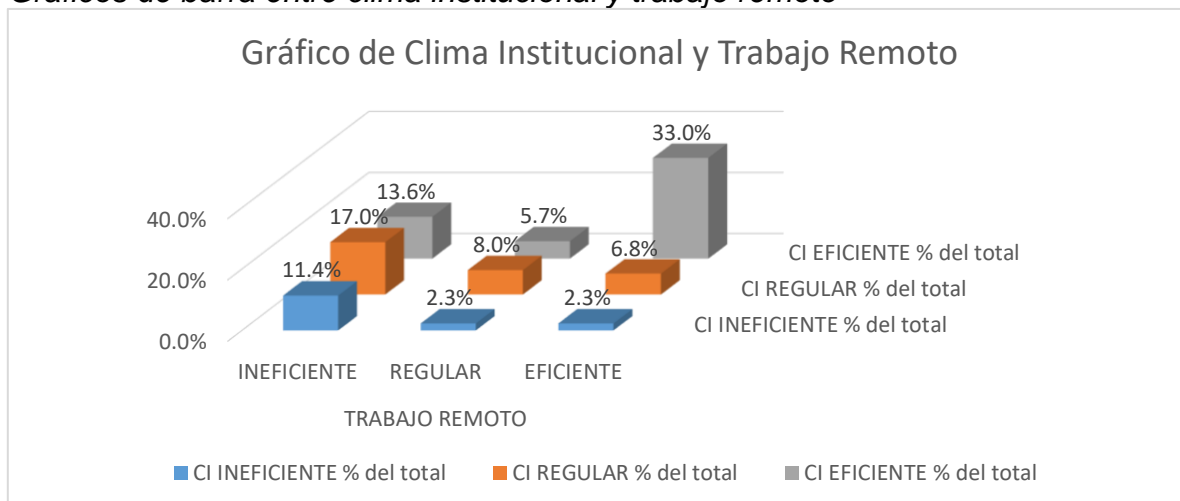
Tablas cruzadas entre “Gestión Institucional” con la variable de Trabajo Remoto

			TRABAJO REMOTO			Total
			INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	
GESTION INSTITUCIONAL	INEFICIENTE	Recuento	12	2	1	15
		% del total	13,6%	2,3%	1,1%	17,0%
	REGULAR	Recuento	15	5	8	28
		% del total	17,0%	5,7%	9,1%	31,8%
	EFICIENTE	Recuento	10	7	28	45
		% del total	11,4%	8,0%	31,8%	51,1%
Total	Recuento		37	14	37	88
	% del total		42,0%	15,9%	42,0%	100,0%

Fuente SPSS 24

Figura 3

Graficos de barra entre clima institucional y trabajo remoto



Interpretación:

Del 17% (15) de encuestados que señalaron que la gestión institucional, tiene un nivel ineficiente; 1.1% (1) indicaron que tiene un trabajo remoto eficiente, 2.3% (2) manifestaron que tienen un nivel regular y 13.6% (12) señalaron que tiene un trabajo remoto ineficiente.

Del 31.8% (28) de encuestados que manifestaron que la gestión institucional tiene un nivel regular; 9.1% (8) expresaron que el trabajo remoto tiene un nivel eficiente, 5.7% (5) indicaron que tiene un trabajo remoto regular y 17% (10) señalaron que tiene un trabajo remoto ineficiente

Del 51.1% (45) de encuestados que indicaron que la gestión institucional tiene un nivel eficiente; 31.8% (28) expresaron que el trabajo remoto tiene un nivel eficiente, 8% (7) señalaron que tiene un trabajo remoto regular y 11.4% (10) señalaron que tiene un trabajo remoto ineficiente.

Tabla 18

Tablas cruzadas entre Clima Institucional y la variable de Trabajo Remoto

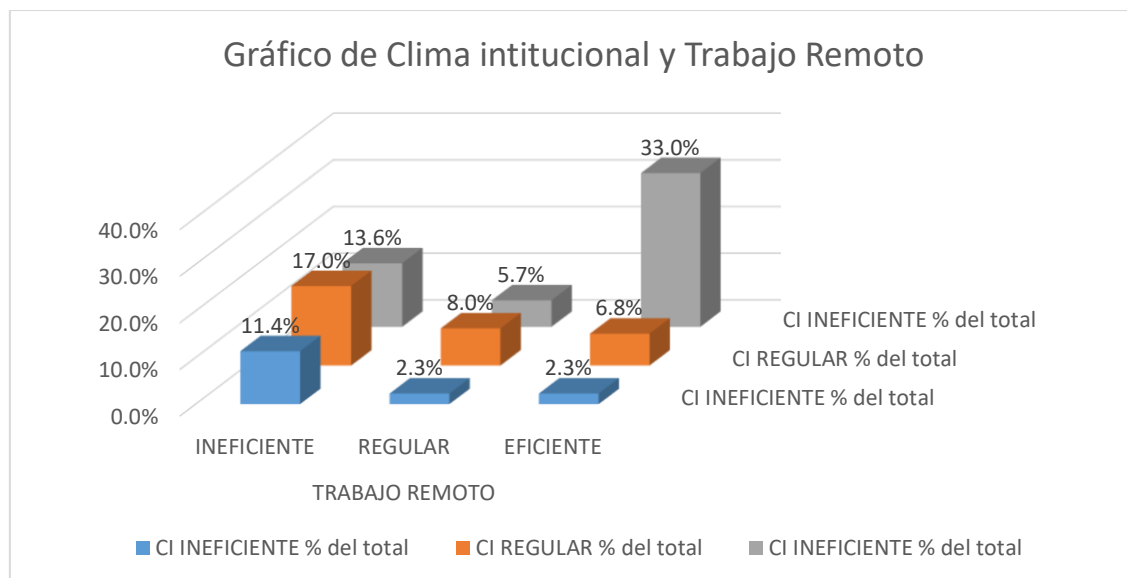
			TRABAJO REMOTO			Total
			INEFICIENTE	REGULAR	EFICIENTE	
CLIMA INSTITUCIONAL	INEFICIENTE	Recuento	10	2	2	14
		% del total	11,4%	2,3%	2,3%	15,9%
	REGULAR	Recuento	15	7	6	28
		% del total	17,0%	8,0%	6,8%	31,8%
	EFICIENTE	Recuento	12	5	29	46

	% del total	13,6%	5,7%	33,0%	52,3%
Total	Recuento	37	14	37	88
	% del total	42,0%	15,9%	42,0%	100,0%

Fuente SPSS 24

Figura 4

Graficos de barra entre Clima institucional y trabajo remoto



Interpretación:

Del 15.9% (14) encuestados indicaron que el clima institucional, tiene un nivel ineficiente; 2.3% (2) señalaron que el trabajo remoto tiene un nivel eficiente, 2.3% (2) manifestaron que tienen un nivel regular y 11.4% (10) señalaron que tiene un trabajo remoto ineficiente.

Del 31.8% (28) encuestados manifestaron que el clima institucional tiene un nivel regular; 6.8% (6) expresaron que el trabajo remoto tiene un nivel eficiente, 8% (7) señalaron que tiene un trabajo remoto regular y 17% (15) expresaron que tiene un trabajo remoto ineficiente

Del 52.3% (46) encuestados expresaron que el clima institucional tiene un nivel eficiente; 33% (29) expresaron que el trabajo remoto tiene un nivel eficiente, 5.7% (5) señalaron que tiene un trabajo remoto regular y 13.6% (12) señalaron que tiene un trabajo remoto ineficiente.

Contratación de hipótesis general

H₁ Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y el trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa de la Callao, 2021.

H₀ No existe relación significativa entre la Gestión Directiva y el trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa de la Callao, 2021.

Tabla 19

Correlación entre Gestión directiva y trabajo remoto

Correlaciones			GESTION DIRECTIVA	TRABAJO REMOTO
Rho de Spearman	GESTION DIRECTIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 24

Interpretación

Se evidencia una relación directa de 54.1% entre la Gestión Directiva y el trabajo remoto, presentando una correlación moderada significativa, dado que, el P valor = ,000 y esta es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contratación de hipótesis específica 1

H₁ Existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa- Callao, 2021.

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa- Callao, 2021.

Tabla 20

Correlación entre Liderazgo pedagógico y trabajo remoto

Correlaciones	
---------------	--

			LIDERAZGO PEDAGOGICO	TRABAJO REMOTO
Rho de	LIDERAZGO PEDAGOGICO	Coeficiente de correlación	1,000	,511**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 24

Interpretación

Se evidencia una relación directa de, 51.1% entre liderazgo pedagógico y el trabajo remoto, presentando una correlación moderada significativa, dado que, el P valor = ,000 y esta es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contratación de hipótesis específica 2

H₁ Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa de la Callao, 2021.

H₀ No existe relación significativa entre la Gestión institucional y el trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa de la Callao, 2021.

Tabla 21

Correlación entre Gestión institucional y trabajo remoto

Correlaciones				
			GESTION INSTITUCIONAL	TRABAJO REMOTO
Rho de	GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,479**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 24

Interpretación

Se evidencia una relación directa de 47.9%, entre la Gestión institucional y el trabajo remoto, presentando una correlación moderada significativa, dado que, el P valor = ,000 y esta es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contratación de hipótesis específica 3

H₁ Existe relación significativa entre el Clima institucional y el trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa de la Callao, 2021.

H₀ No existe relación significativa entre el Clima institucional y el trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa de la Callao, 2021.

Tabla 22

Correlación entre Clima institucional y trabajo remoto

Correlaciones			CLIMA INSTITUCIONAL	TRABAJO REMOTO
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,429**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	TRABAJO REMOTO	Coeficiente de correlación	,429**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS 24

Interpretación

Se evidencia una relación directa de 42.9%, entre el Clima institucional y el trabajo remoto, presentando una correlación moderada significativa, dado que, el P valor = ,000 y esta es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

V. DISCUSIONES

Según el resultado que corresponde a logro del objetivo general, Se evidencia una relación directa de 54.1% entre la gestión directiva y el trabajo remoto, presentando una correlación moderada significativa, dado que, el P valor = ,000 y esta es menor a 0.05, por otro lado Pérez (2016) expresó que prevalece un correlacional significativa que oscila R de Spearman = 0,566 entre las variables gestión directiva y desempeño del profesor en dicho centro escolar en Jaén, traduciéndose que si se optimiza de forma positiva la gestión directiva optimiza la misma dimensión el desempeño del profesorado, destacando mucho la versatilidad del profesorado para satisfacer a su alumnado con las pocas herramientas que se le asignan, se infiere que ambos estudios presentan una relación positiva entre las variables, por lo que podemos afirmar que la gestión directiva se relaciona con el trabajo remoto, así mismo Berninzon y Villacorta (2017) concuerdan con nuestros hallazgos ya que en su investigación, el vínculo entre las variables Gestión directiva y desempeño docente, arrojó que el $R = 78\%$ presentando una correlación alta significativa, el estudio manifestó el vínculo revelador entre las variables, lo que se presume que a mejor gestión directiva mejor será el desempeño docente, además, la gestión coadyuva en el desenvolvimiento de la plana docente, mediante un trabajo en equipo que tienen como propósito administrar, controlar y establecer debidamente el rol educativo.

Así mismo con los según nuestros hallazgos de nuestro objetivo específico 1 Se evidencia una relación directa de 51.1%, entre el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto, presentando una correlación moderada significativa, dado que, el P valor = ,000 y esta es menor a 0.05, por otro lado Celmi (2021) concluyó su investigación señalando que el manejo tecnológico y el liderazgo pedagógico influyen en el trabajo remoto en $R = 60\%$ podemos inferir que, el liderazgo pedagógico, se relaciona con el trabajo remoto con una correlación alta, significativa, el estudio manifestó el vínculo revelador entre las variables, lo que se presume que a mejor liderazgo pedagógico mejor será el trabajo remoto además, por lo señalado por Quico et al (2020), La experiencia de liderazgo pedagógico tiene como fin el aumento de la influencia de la educación en los alumnos, por encima del nivel de la obediencia clásica y mecánica a las órdenes cotidianas venidas de la institución educativa.

Por otro lado el resultado que corresponde a logro del objetivo específico 2, Se evidencia una relación significativa directa de 0,479, entre la Gestión institucional y el trabajo remoto, presentando una correlación moderada significativa, dado que, el P valor = ,000 y esta es menor a 0.05 por otro lado estos datos guardan relación con lo señalado por Portales (2019) donde concluyen que, la gestión institucional influye en el desempeño de los profesores en un 66.68% tiene una influencia directa proporcional, además Ferreiro et al (2020) señaló que la gestión institucional autoriza la diversificación de toda la herramienta comunicativa con los participantes, que tiene por propósito, promover el dialogo de los integrantes de cada institución académica, reducir los focos de debates interior con el fin de evitar el vínculo entre los sujetos y contribuir en la realización de espacios de intervención, información, libres ideas así como impulsar los intereses colectivos (usuarios y el centro educativo), es por eso que la gestión institucional ayuda a que los trabajadores en este caso los profesores realicen de manera adecuada su labor de trabajo remoto.

Por último se evidencia una relación directa de 0,429, entre el Clima institucional y el trabajo remoto, presentando una correlación moderada significativa, dado que, el P valor = ,000 y esta es menor a 0.05 estos resultados guardan relación con lo señalado en el artículo realizado por Cahuapaza (2020) quien tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, artículo científico tuvo como población 324 docentes, concluyó señalando que tiene un Rho de Spearman de 0.427 evidenciando que existe una correlación moderada entre las variables en mención Clima institucional y desempeño docente, los hallazgos también guardan coherencia con lo señalado por Pérez (2015) donde señaló que el clima de carácter institucional es aquellas relaciones o nexos laborales, sociales, académicos, e incluso personales que desarrollan un buen entorno de labor y actividades. Según sea el clima organizacional se puede examinar y medir el desempeño, logro de los objetivos y la calidad de servicios o bienes que se brindan, en este caso el trabajo remoto.

VI. CONCLUSIONES

Como conclusión general se determinó que existe relación significativa entre la gestión directiva y el trabajo remoto, obteniéndose una relación directa significativa de 54.1% existiendo evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula general.

Como conclusión específica 1, se determinó que existe relación significativa entre la dimensión liderazgo pedagógico y la variable trabajo remoto, obteniéndose una relación directa significativa de 51.1% relación moderada, existiendo evidencias suficientes para aceptar la hipótesis específica 1 alterna y rechazar la hipótesis nula.

Como conclusión específica 2, se determinó que existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional y la variable trabajo remoto, obteniéndose una relación directa significativa de 47.9% relación moderada, existiendo evidencias suficientes para aceptar la hipótesis específica 2 alterna y rechazar la hipótesis nula.

Como conclusión específica 3, se determinó que existe relación significativa entre la dimensión clima institucional y la variable trabajo remoto, obteniéndose una relación directa significativa de 42.9% relación moderada, existiendo evidencias suficientes para aceptar la hipótesis específica 3 alterna y rechazar la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Visto lo de la conclusión general se recomienda, a la DREC, impulsar capacitaciones y actualización sobre gestión directiva, a los directores y subdirectores para poder controlar el nuevo tipo de trabajo en la que nos toca vivir, es decir el trabajo remoto, para de alguna manera poder ser eficientes con este nuevo mecanismo de enseñanza.

Con los resultados evidenciados en la conclusión específica 1, se recomienda a los docentes de los centros de educación básica alternativa – Callao, fortalecer el liderazgo pedagógico con la intención que tomen iniciativa, para mejorar nuevas formas de enseñanza relacionadas al trabajo remoto, con la finalidad de mejorar la enseñanza en todas las instancias posibles.

Se recomienda a los directivos de los centros de educación básica alternativa – Callao, ampliar sus conocimientos sobre estrategias de manejo de grupos y de gestión institucional, para fortalecer estos centro de educación básica, que por muchos años no logran la excelencia.

Se recomienda a los profesores y trabajadores de los centros de educación básica alternativa – Callao, mejorar el clima institucional, ya que esta tiene relación con el resultado del trabajo, es decir al mejorar el clima institucional los trabajadores de los centros de educación básica alternativa – Callao, podrán desarrollarse de mejor manera pudiendo mejorar de esta manera la educación.

Se recomienda a los futuros estudiantes que realicen una investigación, asociando la variable gestión directiva y calidad de servicio educativo, ya que el punto neurálgico de una institución es como se lleva la gerencia en este caso, existe evidencia que a gestión institucional puede ser relacionada con variables que tengan que ver con el resultado de esta dirección.

Referencias

- Araiza Mendoza, S. M., Magaña y García, R., & Carrillo Vargas, L. E. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana De Educación*, 64, 99-113. <https://doi.org/10.35362/rie640408>
- Alzate Ortiz, F. A., Chaverra Rodríguez, L. M., & Arango Zuleta, E. P. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos*, 33, 23-51. <http://www.scielo.org.co/pdf/hall/v17n33/2422-409X-hall-17-33-23.pdf>
- Arrellano, J. (2017). *Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria – 2017*. (Tesis de Postgrado). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11822/Arellano_JTC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arce, M. (2016). *Gestión directiva*. (2º Ed.). Lima, Perú: San Marcos
- Bazo A. (2020). Adultos que retoman el colegio: ¿Qué pasó con la Educación Básica Alternativa en pandemia? *RPP Noticias diario semanal*. Recuperado de: <https://www.apnoticias.pe/peru/rpp/adultos-que-retoman-el-colegio-que-paso-con-la-educacion-basica-alternativa-en-pandemia-162025>
- Berninzon, T & Villacorta, T. (2017). *Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén – 2018*. (Tesis Postgrado). Recuperado de: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_80a8f1691f603535ecdab8e3a586cd9e/Details
- Beltrán M. (2017). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. Recuperado: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562

- Benno, S. (2018). Gestión educativa and quality of life. Retrieved from http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/20105_Planeam_y_gest_pol_educ/U2_Sander_Gestion_educativa.pdf
- Carhuapaza J. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *Ñawparisun - Revista de Investigación Científica*, 2 (2) 69 - 74. Recuperado de: <http://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 7(2), 592–597. Recuperado de: <http://revistas.unap.edu.pe/>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardi, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1–13. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2019/csp192d.pdf>
- Chata, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 8(2), 1093–1105. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10282/Rogelio_Chata_Jilaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corredor, M. (2018). *Estrategia de gestión directiva “identidad, gestión y permanencia” para favorecer el capital humano profesoral de la escuela colombiana de rehabilitación como profesional académico*. (Tesis Postgrado). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10901/15970>
- Cabrera, M. y García, L. (2018). Measurement of social capital in higher education an alternative to the dilemma of development. *Sophia* 14 (1) Recuperado de: <https://revistas.ugca.edu.co/index.php/sophia/article/view/490/1272>

- Celmi, M. (2021). *Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54963>
- Cruzata, A. & Rodríguez, I. (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. *Revista de Gobierno y Gestión Pública*. (3412). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2487/1/2016_Cruzata_La-gestion-en-las-instituciones-educativas.pdf
- Cueto, J. (2020). Professional learning communities (cpa): A theoretical review for directive management and achievement of pedagogical leadership in schools of the 21st century. *British Journal of Educational Studies*. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Videos/Downloads/PUBLISHED2013BritishJournalofEducationalStudiesDuFourFullan.pdf>
- Culqui, A. y González, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Revista Derecho & Sociedad* 46, 95 - 109. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823/19043>
- Escobar, P. (2015). *Estrategias de enseñanza aprendizaje*. Lima, Perú: PUCP
- Estévez, A. (2021). Mapeo de actores en situación de teletrabajo: Consecuencias organizacionales por la pandemia de 2020 en la administración pública Argentina. Recuperado de: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85096554391&origin=resultslist&sort=plf->
- Estupiñan, G. (2017). El empoderamiento para la gestión directiva en la unidad educativa. ROCA. *Revista científico - educacional de la provincia Granma*. Vol. 13. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Videos/Downloads/Dialnet-ElEmpoderamientoParaLaGestionDirectivaEnLaUnidadEd-6759699.pdf>

- Esquerda, M. (2021).Ventajas, desventajas y aspectos éticos del teletrabajo. 28 (4) 207 – 209. Recuperado de: [10.1016/j.fmc.2020.09.004](https://doi.org/10.1016/j.fmc.2020.09.004)
- García, M & Caballero K. (2019). ¿La formación de los equipos directivos es suficiente para desempeñar prácticas eficaces de liderazgo pedagógico?. 23(2) 83-106.Recuperado de: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/56451/73427-233071-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, C. y Portero, L. (2020). El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12415>
- Gutiérrez, F. (2020).El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría. *Iberian Journal of Information Systems and Technologies* 390-403 Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12867/3077>
- Hernández, R y Mendoza C. (2018). Metodología de la Investigación. 7ª edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D. F.
- Herrera, F y Lew D. (2020). Normalidad post-pandemia: ¿una nueva normalidad socio-ambiental o adiós a la normalidad? *Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (ISSN: 2343-6212)*, 144–167. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Videos/Downloads/Lew%20y%20Herrera.pdf>
- Morilla A, Muñoz R, Chavez A, & Vasquez O. (2021).Telework and Social Services in Spain during the COVID-19 Pandemic *International Journal of Environmental Research and Public Health Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 725. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Videos/Downloads/ijerph-18-00725-v2.pdf>
- Ferreiro M, Velia V, Brito, Janette, & Garambullo, A. (2020). Modelo de gestión de calidad como estrategia de planeación en procesos de acreditaciones internacionales. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e011.pdf>

- López, R., García, H., y Martínez, I. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Revista Indexada en Scielo*. (1348). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100792&lng=es&nrm=iso
- Miglioretti M, A Gragnano A, Margheritti S, & Picco E. (2021). Not all telework is valuable, *Journal of Work and Organizational Psychology*. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Videos/Downloads/Notallteleworkisvaluable.pdf>
- Mairena. E. (2015). *Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los Docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas, Nicaragua Managua* (Tesis Maestría) Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua. Unan-Managua. Recuperada <http://repositorio.unan.edu.ni/1266/1/47422.pdf>
- Miranda L y Rosabal S. (2018). La gestión directiva en escuelas unidocentes y dirección 1: Un desafío para alcanzar la equidad educativa en contextos rurales de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 198-227. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582018000300198&script=sci_arttext
- Oslak O.(2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Cuina Argentina unida* Recuperado de: [https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINAP2020\(1\)30.pdf](https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINAP2020(1)30.pdf)
- Palomino G, L. (2019). "El ABC de la investigación". Lima –Perú: Nitidagraph S.A.C.
- Salgado, M, & Giacomozzi., A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 157-166. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v25n2/0122-0667-rmri-25-02-157.pdf>
- Saenz, R.; López, E. y González A. (2021). Proposal for a pedagogical leadership model for principals of charter primary schools. Application of confirmatory

factor analysis. *Estudios Sobre Educación*, 40, p. 173–193
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=148500795&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Pérez, F. (2016). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red brisas del Chinchipe de puerto Huallape, del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén* (Tesis de Postgrado). Recuperado por:

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1268/LA%20GESTI%C3%93N%20DIRECTIVA%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCENTE%20EN%20LAS%20INSTITUCIONES%20EDUCATIVAS%20DE%20LA.pdf?sequence=1>

Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. Recuperado de: <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>

Quintero L, & Betancur, A. (2018). Salary model for the loyalty of employees in the search for a competitive organization. *Revista Espacios*. 39, (8). Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n41/18394108.html>

Ruiz, D. (2015). Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los docentes de educación secundaria del Colegio “Liceo Franciscano”, ubicado en el distrito No. 1 de la ciudad de Managua, departamento de Managua, durante el Primer Semestre del año 2015 (Tesis Mater) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/1266/1/47422.pdf>

Soto, N; Morillo,S; Calderon G & Betancurt (2020). The management profile of the teaching director of Antioquia and the administrative management approaches. *Grupo Diarios America* Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n77/0121-5051-inno-30-77-123.pdf>

Stalin, Ch; Stalin, J; Marcillo M y Alvarez A. (2016). Administrative management model to optimize the performance of autonomous decentralized parochial governments. *3C Empresa* (26) 5, 99-133 Retrieved from

<https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2016/05/MODELO-DE-GESTI%C3%93N-ADMINISTRATIVA-PARA-OPTIMIZAR-EL-DESEMPE%C3%91O-DE-LOS-GOBIERNOS-AUT%C3%93NOMOS-DESCENTRALIZADOS-PARROQUIALES.pdf>

Portales L. (2019). Gestión institucional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primario, distrito de Chepén 2017. (Tesis para obtener el grado de doctor en educación) file:///C:/Users/user/Videos/Downloads/portales_chl.pdf

Quispe Pareja M (2020). Pedagogical management to improve the teacher performance investigation Valdizana. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>

Tapia, G. (2015). Un plan para la mejora de la gestión de la escuela. Documentos de trabajo. México: Edit. Rueda.

Tapia, C. (2015). *Percepción de los docentes sobre la calidad de la gestión directiva y su relación con la eficacia de la gestión pedagógica en la institución educativa “San Juan” del distrito de San Juan de Miraflores-Lima*. (Tesis de postgrado). Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/982/TM%20CE-Ge%20T21%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tapasco, O. y Giraldo, J. (2020) Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking. 31 (2). Recuperado de: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-149.pdf>

Tapasco, A. (2018) Teletrabajo: Aspectos críticos para su implementación desde la perspectiva de los directivos. Recuperado de: http://www.laccei.org/LACCEI2018-Lima/full_papers/FP221.pdf

Tocto, G. (2019). El desempeño docente y su relación con el desarrollo de capacidades en estudiantes de secundaria. Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado, 8(1), 903–914. Recuperado de <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/850/234>

- Mazo D & Barrera L. (2016). Factors related work absence by medical cause of nursing, Fundación Clínica del Norte, 2013 – 2014 *Retrieved from*.
<file:///C:/Users/user/Videos/Downloads/Dialnet-FactoresRelacionadosConElAbsentismoLaboralPorCausa-5644790.pdf>
- Pulido, M; Cortez, M & Lopez E. (2020). Teleworking in Times of COVID-19: Effects on the Acquisition of Personal Resources. Recuperado de:
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.685275>
- Ruiz, P. (2021) Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Instituto de Investigaciones Feministas*, 26 (2) 11-18 Recuperado de:
<https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/74237/4564456555847>
- Ticse, M. (2016). Estrategias de gestión democrática-participativa bajo el enfoque del liderazgo educativo y transformacional para mejorar el clima organizacional de la Escuela Profesional de Contabilidad (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7772>
- Valencia, S. (2018). Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives. *.Revista IUS*. 12-41. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203
- Vásquez, A. (2018). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de:
<http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/37/34>
- Vela Quico, G., Cáceres Coaquira, T., Vela Quico, A. y Gamero-Torres, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú: Competencias directivas. *Revista de Ciencias*, 2, 376- 400. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/280/28064146025/html/>
- Zambrano, J., Ramón, M. A., & Espinoza, E. (2017). Organizational climate study in teachers of the machala technical university. *Revista Universidad y*

Sociedad, 9(2), 163–172. Recuperado de
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n2/rus22217.pdf>

ANEXOS:

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DIRECTIVA	Araiza et al. (2014) indicaron sobre la gestión directiva que es la potestad o la actividad sensata de unos individuos respecto a otros sujetos, para alcanzar los objetivos esbozados con la planeación, la estructuración, la administración y el registro, como fases principales de la tradicional gestión	Esta variable está dividida en 3 dimensiones previstas, liderazgo pedagógico, con 3 indicadores y 7 items, la dimensión Gestión Institucional, con 3 indicadores y 7 items y la dimensión clima institucional con 3 indicadores, con 6 items	Liderazgo pedagógico	Compromiso	Ordinal
				Planificación	
				Monitoreo	
			Gestión Institucional	Participación	
				Recursos	
				Comunicación Permanente	
			Clima institucional	Estrategias	Ordinal
				Participación	
				Monitoreo	
Trabajo Remoto	El trabajo remoto se puede definir como la prestación de servicios subordinada, que realizan los trabajadores que se encuentran físicamente en su domicilio o un lugar que no sea su centro de labor, por lo general se realiza mediante equipos informáticos, de telecomunicaciones y análogos, se puede medir la aceptabilidad de esta labor, mediante la eficiencia, la productividad, el ausentismo, la calidad de vida y la gestión administrativa (Ardila, 2015).	Esta variable está dividida en 5 dimensiones previstas en, eficiencia, con 1 indicador y 3 items, la dimensión productividad, con 1 indicador y 3 items, la dimensión absentismo con 2 indicadores y 3 items y la dimensión calidad de vida con 1 indicador, con 3 items, la dimensión Gestión administrativa con 1 indicador, con 8 items	Eficiencia	Unidades Tiempo	Ordinal
			Productividad	Gestión Negociación	
			Absentismo	Horas Hombre/Horas Laboradas	
			Calidad De Vida	Grado De Bondad De Las Cosas En General	
			Gestión Administrativa	Cumplimiento De Las Fases Del Proceso Administrativo	

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS
DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la UCV, en la sede San Juan de Lurigancho B1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en Administración de la Educación.

El título de mi tesis de investigación es: Gestión directiva y trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa - Callao, 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Llatas Tunqui Teresa Venturado', written over a horizontal line.

Firma

Llatas Tunqui Teresa Venturado

D.N.I: 10105400

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: Gestión directiva

Araiza et al. (2014) indicaron sobre la gestión directiva que es la potestad o la actividad sensata de unos individuos respecto a otros sujetos, para alcanzar los objetivos esbozadas con la planeación, la estructuración, la administración y el registro, como fases principales de la tradicional gestión

DIMENSIONES DE LA VARIABLE Gestión directiva

DIMENSIÓN Liderazgo pedagógico

Cueto (2020) El liderazgo pedagógico, promueve y participa en el desarrollo de los docentes, esta práctica requiere conocer las fortalezas y necesidades del equipo docente, de tal manera que se puede implementar o facilitar acciones de desarrollo pertinentes a su realidad, se puede obtener esa información a partir de conversaciones con ellos u observaciones del trabajo colegiado y del trabajo en aula, a través de planificar y dirigir el trabajo colegiado, delegar responsabilidades a los profesores; coordinar y brindar un acompañamiento pedagógico, priorizar a los docentes que requieren mayor apoyo, detectar potencialidades en el equipo, retro informar desempeños y expectativas; y gestionar oportunidades de formación.

DIMENSIÓN Gestión Institucional

Sobre la dimensión gestión institucional se puede señalar que es reconocida como la competencia de todo individuo para realizar una adecuada planeación estratégica, a través de los medios

institucionales que abarque el mismo, separando marcadamente las respuestas de estos últimos, a través de proyectos operativos anuales (Tapia, 2015),

DIMENSIÓN Clima institucional

El clima institucional es el ambiente donde se desarrolla el trabajo, con relación a las vivencias cotidianas, justamente con miembros de esa institución, y tiene que ver con valores, creencias, actitudes y motivaciones que tiene cada colaborador (trabajador), y que son expresados en las relaciones personales como profesionales, y estos factores tienen constituye y facilita los procesos organizativos de gestión (Pérez, 2016)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Gestión directiva

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Compromiso	¿La dirección Promueve el compromiso de los miembros de la comunidad educativa para garantizar la enseñanza?	Ordinal
		¿La dirección Planifica y ejecuta coordinadamente el desarrollo del currículo?	
	Planificación	¿Se realiza monitoreo a la implementación de la planificación curricular del aula para identificar cómo inciden en el aprendizaje de los estudiantes?	
		¿Existe un sistema de monitoreo que permite identificar el progreso en el desarrollo de las competencias?	
	Monitoreo	¿Existe evaluación acorde con las expectativas de desempeño docente?	
		¿Los recursos otorgados por la institución se manejan de manera sencilla?	
		¿Los recursos son obtenidos y asignados de manera estratégica en las necesidades de enseñanza aprendizaje?	
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Participación	¿En la construcción de los instrumentos de gestión institucional participan democráticamente: Directivos, docentes, estudiantes, CONEI y COPAE?	
		¿Conoces sobre el uso de los recursos propios y de mantenimiento que son utilizados por necesidades de trabajo?	
	Recursos	¿La dirección Utiliza la comunicación permanente como una herramienta valiosa para promover el entendimiento y un clima favorable de trabajo?	
		¿El RI. Establece los mecanismos de convivencia entre los	

		miembros de la comunidad educativa?	
		¿El mayor tiempo escolar está destinado a las actividades educativas?	
	Comunicación Permanente	¿Siente apoyo en los problemas que se presentan por parte de la institución?	
		¿Existe injerencia positiva por parte de la institución en cuanto a la resolución de problemas?	
CLIMA INSTITUCIONAL	Estrategias	¿El CEBA cuenta con estrategias para generar un clima institucional que promueva el trabajo en equipo con la participación de los actores educativos?	
		¿La dirección, estimula el trabajo en conjunto?	
	Participación	¿La dirección promueve la Participación y la convivencia democrática entre los docentes y directivos?	
		¿La institución educativa cuenta con un Comité de tutoría que asegure dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes e informados oportunamente en SISEVE?	
	Monitoreo	¿Se establecen consensos para las decisiones vinculados a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes?	
		¿La dirección monitorea permanentemente brindando la solución a los conflictos propios del contexto educativo?	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN LIDERAZGO PEDAGÓGICO							
1	¿La dirección Promueve el compromiso de los miembros de la comunidad educativa para garantizar la enseñanza?	x		x		x		
2	¿La dirección Planifica y ejecuta coordinadamente el desarrollo del currículo?	x		x		x		
3	¿Se realiza monitoreo a la implementación de la planificación curricular del aula para identificar cómo inciden en el aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
4	¿Existe un sistema de monitoreo que permite identificar el progreso en el desarrollo de las competencias?	x		x		x		
5	¿Existe evaluación acorde con las expectativas de desempeño docente?	x		x		x		
6	¿Sabe utilizar los recursos otorgados por la institución?	x		x		x		
7	¿Los recursos son obtenidos y asignados de manera estratégica en las necesidades de enseñanza aprendizaje?	x		x		x		
	DIMENSIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿En la construcción de los instrumentos de gestión institucional participan democráticamente: Directivos, docentes, estudiantes, CONEI y COPAE?	x		x		x		
9	¿Conoces sobre el uso de los recursos propios y de mantenimiento que son utilizados por necesidades de trabajo?	x		x		x		
10	¿La dirección Utiliza la comunicación permanente como una herramienta valiosa para promover el entendimiento y un clima favorable de trabajo?	x		x		x		
11	¿El RI. Establece los mecanismos de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa?	x		x		x		
12	¿El mayor tiempo escolar está destinado a las actividades educativas?	x		x		x		

13	¿Siente apoyo en los problemas que se presentan por parte de la institución?	x		x		x		
14	¿Existe injerencia positiva por parte de la institución en cuanto a la resolución de problemas?	x		x		x		
	DIMENSIÓN CLIMA INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿El CEBA cuenta con estrategias para generar un clima institucional que promueva el trabajo en equipo con la participación de los actores educativos?	x		x		x		
16	¿La dirección, estimula el trabajo en conjunto?	x		x		x		
17	¿La dirección promueve la Participación y la convivencia democrática entre los docentes y directivos?	x		x		x		
18	¿La institución educativa cuenta con un Comité de tutoría que asegure dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes e informados oportunamente en SISEVE?	x		x		x		
19	¿Se establecen consensos para las decisiones vinculados a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes?	x		x		x		
20	¿La dirección monitorea permanentemente brindando la solución a los conflictos propios del contexto educativo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Sebastián Sánchez Díaz **DNI: 09834807**

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. En Educación.

01 de julio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: TRABAJO REMOTO

El trabajo remoto está ligado al teletrabajo conceptualizado como aquel tipo de trabajo que se realiza desde las comodidades de un hogar del trabajador empleando soporte de procesos de comunicación virtual de información, para preservar las vinculaciones con el empleador y cumplir con las obligaciones producto de la relación contractual y de las funciones que son de su competencia, sin la necesidad de su presencia (Pulido et al., 2020)

DIMENSIONES DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

DIMENSIÓN Eficiencia

Se considera eficiencia, a la relación entre los recursos utilizados en un proyecto o meta y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos, es decir en base a un proceso o una relación útil para lograr un procedimiento adecuado con el fin de un objetivo claro y estrictamente preciso. Si bien es cierto, se puede considerar que el teletrabajo en docentes puede generar ventajas, pero también la poca interacción con el alumnado provocaría deficiencia en el aprendizaje. (Stalin et al, 2016b)

DIMENSIÓN Productividad

La productividad es considerada la cantidad de procesos de producción de una unidad de servicio para cada factor usado en una cantidad determinada de tiempo, se debe de considerar a la productividad como aquella medición de la eficiencia de producción por un factor utilizado y con un capital de trabajo. (Morilla et al, 2021)

DIMENSIÓN Absentismo

El absentismo la costumbre o medida cotidiana de no acudir al lugar donde se labora o donde se requiere de la obligación o la presencia, especialidad de un sujeto de derecho, asimismo se le considera la costumbre habitual de dejar de lado el desempeño de funciones y anejos a un cargo (Tapasco, 2018)

DIMENSIÓN Calidad de vida

La calidad de vida hace alusión a muchos niveles de generalidad, ya sea desde el bienestar social, cultural, educativo, y demás aspectos específicos que forman parte del desarrollo del ser humano, es inclusive considerado por varios personajes ilustres que una vida sin calidad, no es vida digna simplemente. (Castillo et al, 2019)

DIMENSIÓN Gestión Administrativa

Miglioretti et al. (2021) señalaron que la dirección administrativa tiene que estar en invariable avance y ser participativo, esto lograra a la organización como una consolidación en su ambiente, posición que apunta una dirección directiva en el cual se dispensen las aptitudes de liderazgo elementos indispensable para gobernar el centro escolar con miras a un fortalecimiento de acciones unidas que conlleven trazar unidamente los procedimientos para la eficiencia de los propósitos adoptando una óptica prospectiva antes los requerimientos del entorno institucional.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: TRABAJO REMOTO

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
EFICIENCIA	Unidades de tiempo	¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente	Ordinal
		¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas.	
		¿Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión	
PRODUCTIVIDAD	Gestión negociación	¿Los informes académicos mensuales, son cumplidos sin dificultad?	
		¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área?	
		¿Considera que la organización del trabajo en su área contribuye a la productividad?	
ABSENTISMO	Horas hombres	¿Cumple usted con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades en la jornada laboral?	
		¿Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan?	
	Horas laboradas	¿Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?	
CALIDAD DE VIDA	Grado de Bondad de las cosas en general	¿Percibe de parte de la institución reconocimiento por la gestión que realiza?	
		¿Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos?	
		¿La institución es flexible frente a las necesidades que tiene	

		como trabajador?	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Cumplimiento de las fases del proceso administrativo	¿Recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y sus resultados?	
		¿Los directivos escuchan sus observaciones y comentarios?	
		¿Le dieron a conocer sus actividades a desarrollar durante el horario de trabajo?	
		¿Conoce los beneficios que se obtiene al cumplir los compromisos del buen desempeño docente?	
		¿Considera aceptable el tipo de gestión que realiza la Institución?	
		¿Se podría mejorar la Gestión administrativa dentro de la institución?	
		¿Recibe apoyo por parte de los directivos, cuando existe algún problema?	
		¿Los directivos, tienen empatía con el personal docente de la institución?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN EFICIENCIA							
1	¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente	x		x		x		
2	¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas?	x		x		x		
3	¿Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión	x		x		x		
	DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Los informes académicos mensuales, son cumplidos sin dificultad?	x		x		x		
5	¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área?	x		x		x		
6	¿Considera que la organización del trabajo en su área contribuye a la productividad?	x		x		x		
	DIMENSIÓN ABSENTISMO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cumple usted con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades en la jornada laboral?.	x		x		x		
8	¿Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan?	x		x		x		
9	¿Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?	x		x		x		
	DIMENSIÓN CALIDAD DE VIDA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Percibe de parte de la institución reconocimiento por la gestión que realiza?	x		x		x		
11	¿Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos?	x		x		x		
12	¿La institución es flexible frente a las necesidades que tiene como trabajador?	x		x		x		

	DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y sus resultados?	x		x		x		
14	¿Los directivos escuchan sus observaciones y comentarios?	x		x		x		
15	¿Le dieron a conocer sus actividades a desarrollar durante el horario de trabajo?	x		x		x		
16	¿Conoce los beneficios que se obtiene al cumplir los compromisos del buen desempeño docente?	x		x		x		
17	¿Considera aceptable el tipo de gestión que realiza la Institución?	x		x		x		
18	¿Se podría mejorar la Gestión administrativa dentro de la institución?	x		x		x		
19	¿Recibe apoyo por parte de los directivos, cuando existe algún problema?	x		x		x		
20	¿Los directivos, tienen empatía con el personal docente de la institución?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr . Sánchez Díaz Sebastián **DNI: 09834807**

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. En Educación.

01 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS
DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Vegas Palomino, Elizabeth Mercedes

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la UCV, en la sede San Juan de Lurigancho B1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en Administración de la Educación.

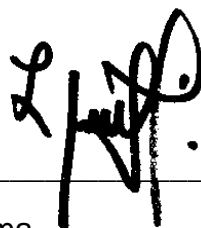
El título de mi tesis de investigación es: Gestión directiva y trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa - Callao, 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Llatas Tunqui Teresa Venturado

D.N.I: 10105400

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: Gestión directiva

Araiza et al. (2014) indicaron sobre la gestión directiva que es la potestad o la actividad sensata de unos individuos respecto a otros sujetos, para alcanzar los objetivos esbozadas con la planeación, la estructuración, la administración y el registro, como fases principales de la tradicional gestión

DIMENSIONES DE LA VARIABLE Gestión directiva

DIMENSIÓN Liderazgo pedagógico

Cueto (2020) El liderazgo pedagógico, promueve y participa en el desarrollo de los docentes, esta práctica requiere conocer las fortalezas y necesidades del equipo docente, de tal manera que se puede implementar o facilitar acciones de desarrollo pertinentes a su realidad, se puede obtener esa información a partir de conversaciones con ellos u observaciones del trabajo colegiado y del trabajo en aula, a través de planificar y dirigir el trabajo colegiado, delegar responsabilidades a los profesores; coordinar y brindar un acompañamiento pedagógico, priorizar a los docentes que requieren mayor apoyo, detectar potencialidades en el equipo, retro informar desempeños y expectativas; y gestionar oportunidades de formación.

DIMENSIÓN Gestión Institucional

Sobre la dimensión gestión institucional se puede señalar que es reconocida como la competencia de todo individuo para realizar una adecuada planeación estratégica, a través de los medios institucionales que abarque el mismo, separando marcadamente las respuestas de estos últimos, a través de proyectos operativos anuales (Tapia, 2015),

DIMENSIÓN Clima institucional

El clima institucional es el ambiente donde se desarrolla el trabajo, con relación a las vivencias cotidianas, justamente con miembros de esa institución, y tiene que ver con valores, creencias,

actitudes y motivaciones que tiene cada colaborador (trabajador), y que son expresados en las relaciones personales como profesionales, y estos factores tienen constituye y facilita los procesos organizativos de gestión (Pérez, 2016)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Gestión directiva

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Compromiso	¿La dirección Promueve el compromiso de los miembros de la comunidad educativa para garantizar la enseñanza?	Ordinal
		¿La dirección Planifica y ejecuta coordinadamente el desarrollo del currículo?	
	Planificación	¿Se realiza monitoreo a la implementación de la planificación curricular del aula para identificar cómo inciden en el aprendizaje de los estudiantes?	
		¿Existe un sistema de monitoreo que permite identificar el progreso en el desarrollo de las competencias?	
	Monitoreo	¿Existe evaluación acorde con las expectativas de desempeño docente?	
		¿Los recursos otorgados por la institución se manejan de manera sencilla?	
		¿Los recursos son obtenidos y asignados de manera estratégica en las necesidades de enseñanza aprendizaje?	
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Participación	¿En la construcción de los instrumentos de gestión institucional participan democráticamente: Directivos, docentes, estudiantes, CONEI y COPAE?	
		¿Conoces sobre el uso de los recursos propios y de mantenimiento que son utilizados por necesidades de trabajo?	
	Recursos	¿La dirección Utiliza la comunicación permanente como una herramienta valiosa para promover el entendimiento y un clima favorable de trabajo?	
		¿El RI. Establece los mecanismos de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa?	
		¿El mayor tiempo escolar está destinado a las	

		actividades educativas?	
	Comunicación Permanente	¿Siente apoyo en los problemas que se presentan por parte de la institución?	
		¿Existe injerencia positiva por parte de la institución en cuanto a la resolución de problemas?	
CLIMA INSTITUCIONAL	Estrategias	¿El CEBA cuenta con estrategias para generar un clima institucional que promueva el trabajo en equipo con la participación de los actores educativos?	
		¿La dirección, estimula el trabajo en conjunto?	
	Participación	¿La dirección promueve la Participación y la convivencia democrática entre los docentes y directivos?	
		¿La institución educativa cuenta con un Comité de tutoría que asegure dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes e informados oportunamente en SISEVE?	
	Monitoreo	¿Se establecen consensos para las decisiones vinculados a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes?	
		¿La dirección monitorea permanentemente brindando la solución a los conflictos propios del contexto educativo?	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN LIDERAZGO PEDAGÓGICO							
1	¿La dirección Promueve el compromiso de los miembros de la comunidad educativa para garantizar la enseñanza?	x		x		x		
2	¿La dirección Planifica y ejecuta coordinadamente el desarrollo del currículo?	x		x		x		
3	¿Se realiza monitoreo a la implementación de la planificación curricular del aula para identificar cómo inciden en el aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
4	¿Existe un sistema de monitoreo que permite identificar el progreso en el desarrollo de las competencias?	x		x		x		
5	¿Existe evaluación acorde con las expectativas de desempeño docente?	x		x		x		
6	¿ Los recursos otorgados por la institución se manejan de manera sencilla?	x		x		x		
7	¿Los recursos son obtenidos y asignados de manera estratégica en las necesidades de enseñanza aprendizaje?	x		x		x		
	DIMENSIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿En la construcción de los instrumentos de gestión institucional participan democráticamente: Directivos, docentes, estudiantes, CONEI y COPAE?	x		x		x		
9	¿Conoces sobre el uso de los recursos propios y de mantenimiento que son utilizados por necesidades de trabajo?	x		x		x		
10	¿La dirección Utiliza la comunicación permanente como una herramienta valiosa para promover el entendimiento y un clima favorable de trabajo?	x		x		x		
11	¿El RI. Establece los mecanismos de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa?	x		x		x		
12	¿El mayor tiempo escolar está destinado a las actividades educativas?	x		x		x		

13	¿Siente apoyo en los problemas que se presentan por parte de la institución?	x		x		x		
14	¿Existe injerencia positiva por parte de la institución en cuanto a la resolución de problemas?	x		x		x		
	DIMENSIÓN CLIMA INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿El CEBA cuenta con estrategias para generar un clima institucional que promueva el trabajo en equipo con la participación de los actores educativos?	x		x		x		
16	¿La dirección, estimula el trabajo en conjunto?	x		x		x		
17	¿La dirección promueve la Participación y la convivencia democrática entre los docentes y directivos?	x		x		x		
18	¿La institución educativa cuenta con un Comité de tutoría que asegure dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes e informados oportunamente en SISEVE?	x		x		x		
19	¿Se establecen consensos para las decisiones vinculados a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes?	x		x		x		
20	¿La dirección monitorea permanentemente brindando la solución a los conflictos propios del contexto educativo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Vegas Palomino Elizabeth Mercedes DNI: 07071438

Especialidad del validador: Doctora en Educación.

01 de julio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Dra.: Elizabeth Mercedes Vegas Palomino
 DNI: 07071438

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: TRABAJO REMOTO

El trabajo remoto está ligado al teletrabajo conceptualizado como aquel tipo de trabajo que se realiza desde las comodidades de un hogar del trabajador empleando soporte de procesos de comunicación virtual de información, para preservar las vinculaciones con el empleador y cumplir con las obligaciones producto de la relación contractual y de las funciones que son de su competencia, sin la necesidad de su presencia (Pulido et al., 2020)

DIMENSIONES DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

DIMENSIÓN Eficiencia

Se considera eficiencia, a la relación entre los recursos utilizados en un proyecto o meta y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos, es decir en base a un proceso o una relación útil para lograr un procedimiento adecuado con el fin de un objetivo claro y estrictamente preciso. Si bien es cierto, se puede considerar que el teletrabajo en docentes puede generar ventajas, pero también la poca interacción con el alumnado provocaría deficiencia en el aprendizaje. (Stalin et al, 2016b)

DIMENSIÓN Productividad

La productividad es considerada la cantidad de procesos de producción de una unidad de servicio para cada factor usado en una cantidad determinada de tiempo, se debe de considerar a la productividad como aquella medición de la eficiencia de producción por un factor utilizado y con un capital de trabajo. (Morilla et al, 2021)

DIMENSIÓN Absentismo

El absentismo la costumbre o medida cotidiana de no acudir al lugar donde se labora o donde se requiere de la obligación o la presencia, especialidad de un sujeto de derecho, asimismo se le considera la costumbre habitual de dejar de lado el desempeño de funciones y anejos a un cargo (Tapasco, 2018)

DIMENSIÓN Calidad de vida

La calidad de vida hace alusión a muchos niveles de generalidad, ya sea desde el bienestar social, cultural, educativo, y demás aspectos específicos que forman parte del desarrollo del ser

humano, es inclusive considerado por varios personajes ilustres que una vida sin calidad, no es vida digna simplemente. (Castillo et al, 2019)

DIMENSIÓN Gestión Administrativa

Miglioretti et al. (2021) señalaron que la dirección administrativa tiene que estar en invariable avance y ser participativo, esto lograra a la organización como una consolidación en su ambiente, posición que apunta una dirección directiva en el cual se dispensen las aptitudes de liderazgo elementos indispensable para gobernar el centro escolar con miras a un fortalecimiento de acciones unidas que conlleven trazar unidamente los procedimientos para la eficiencia de los propósitos adoptando una óptica prospectiva antes los requerimientos del entorno institucional

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: TRABAJO REMOTO

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
EFICIENCIA	Unidades de tiempo	¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente	Ordinal
		¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas.	
		¿Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión	
PRODUCTIVIDAD	Gestión negociación	¿Los informes académicos mensuales, son cumplidos sin dificultad?	
		¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área?	
		¿Considera que la organización del trabajo en su área contribuye a la productividad?	
ABSENTISMO	Horas hombres	¿Cumple usted con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades en la jornada laboral?	
		¿Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan?	
	Horas laboradas	¿Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?	
CALIDAD DE VIDA	Grado de Bondad de las cosas en general	¿Percibe de parte de la institución reconocimiento por la gestión que realiza?	
		¿Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos?	

		¿La institución es flexible frente a las necesidades que tiene como trabajador?	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Cumplimiento de las fases del proceso administrativo	¿Recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y sus resultados?	
		¿Los directivos escuchan sus observaciones y comentarios?	
		¿Le dieron a conocer sus actividades a desarrollar durante el horario de trabajo?	
		¿Conoce los beneficios que se obtiene al cumplir los compromisos del buen desempeño docente?	
		¿Considera aceptable el tipo de gestión que realiza la Institución?	
		¿Se podría mejorar la Gestión administrativa dentro de la institución?	
		¿Recibe apoyo por parte de los directivos, cuando existe algún problema?	
		¿Los directivos, tienen empatía con el personal docente de la institución?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN EFICIENCIA							
1	¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente	x		x		x		
2	¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas?	x		x		x		
3	¿Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión	x		x		x		
	DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Los informes académicos mensuales, son cumplidos sin dificultad?	x		x		x		
5	¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área?	x		x		x		
6	¿Considera que la organización del trabajo en su área contribuye a la productividad?	x		x		x		
	DIMENSIÓN ABSENTISMO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cumple usted con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades en la jornada laboral?.	x		x		x		
8	¿Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan?	x		x		x		
9	¿Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?	x		x		x		
	DIMENSIÓN CALIDAD DE VIDA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Percibe de parte de la institución reconocimiento por la gestión que realiza?	x		x		x		
11	¿Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y	x		x		x		

	actualización de conocimientos?							
12	¿La institución es flexible frente a las necesidades que tiene como trabajador?	x		x		x		
	DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y sus resultados?	x		x		x		
14	¿Los directivos escuchan sus observaciones y comentarios?	x		x		x		
15	¿Le dieron a conocer sus actividades a desarrollar durante el horario de trabajo?	x		x		x		
16	¿Conoce los beneficios que se obtiene al cumplir los compromisos del buen desempeño docente?	x		x		x		
17	¿Considera aceptable el tipo de gestión que realiza la Institución?	x		x		x		
18	¿Se podría mejorar la Gestión administrativa dentro de la institución?	x		x		x		
19	¿Recibe apoyo por parte de los directivos, cuando existe algún problema?	x		x		x		
20	¿Los directivos, tienen empatía con el personal docente de la institución?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Vegas Palomino Elizabeth Mercedes **DNI: 07071438**

Especialidad del validador: Doctora en Educación.

01 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra.: Elizabeth Mercedes Vegas Palomino

DNI: 07071438

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS
DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Mayo Quinteros, María Isabel.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la UCV, en la sede San Juan de Lurigancho B1, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestra en Administración de la Educación.

El título de mi tesis de investigación es: Gestión directiva y trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa - Callao, 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Llatas Tunqui Teresa Venturado

D.N.I: 10105400

Variable: Gestión directiva

Araiza et al. (2014) indicaron sobre la gestión directiva que es la potestad o la actividad sensata de unos individuos respecto a otros sujetos, para alcanzar los objetivos esbozadas con la planeación, la estructuración, la administración y el registro, como fases principales de la tradicional gestión

DIMENSIONES DE LA VARIABLE Gestión directiva

DIMENSIÓN Liderazgo pedagógico

Cueto (2020) El liderazgo pedagógico, promueve y participa en el desarrollo de los docentes, esta práctica requiere conocer las fortalezas y necesidades del equipo docente, de tal manera que se puede implementar o facilitar acciones de desarrollo pertinentes a su realidad, se puede obtener esa información a partir de conversaciones con ellos u observaciones del trabajo colegiado y del trabajo en aula, a través de planificar y dirigir el trabajo colegiado, delegar responsabilidades a los profesores; coordinar y brindar un acompañamiento pedagógico, priorizar a los docentes que requieren mayor apoyo, detectar potencialidades en el equipo, retro informar desempeños y expectativas; y gestionar oportunidades de formación.

DIMENSIÓN Gestión Institucional

Sobre la dimensión gestión institucional se puede señalar que es reconocida como la competencia de todo individuo para realizar una adecuada planeación estratégica, a través de los medios institucionales que abarque el mismo, separando marcadamente las respuestas de estos últimos, a través de proyectos operativos anuales (Tapia, 2015),

DIMENSIÓN Clima institucional

El clima institucional es el ambiente donde se desarrolla el trabajo, con relación a las vivencias cotidianas, justamente con miembros de esa institución, y tiene que ver con valores, creencias, actitudes y motivaciones que tiene cada colaborador (trabajador), y que son expresados en las relaciones personales como profesionales, y estos factores tienen constituye y facilita los procesos organizativos de gestión (Pérez, 2016)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Gestión directiva

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Compromiso	¿La dirección Promueve el compromiso de los miembros de la comunidad educativa para garantizar la enseñanza?	Ordinal
		¿La dirección Planifica y ejecuta coordinadamente el desarrollo del currículo?	
	Planificación	¿Se realiza monitoreo a la implementación de la planificación curricular del aula para identificar cómo inciden en el aprendizaje de los estudiantes?	
		¿Existe un sistema de monitoreo que permite identificar el progreso en el desarrollo de las competencias?	
	Monitoreo	¿Existe evaluación acorde con las expectativas de desempeño docente?	
		¿Los recursos otorgados por la institución se manejan de manera sencilla?	
		¿Los recursos son obtenidos y asignados de manera estratégica en las necesidades de enseñanza aprendizaje?	
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Participación	¿En la construcción de los instrumentos de gestión institucional participan democráticamente: Directivos, docentes, estudiantes, CONEI y COPAE?	
		¿Conoces sobre el uso de los recursos propios y de mantenimiento que son utilizados por necesidades de trabajo?	
	Recursos	¿La dirección Utiliza la comunicación permanente como una herramienta valiosa para promover el entendimiento y un clima favorable de trabajo?	
		¿El RI. Establece los mecanismos de convivencia entre los	

		miembros de la comunidad educativa?	
		¿El mayor tiempo escolar está destinado a las actividades educativas?	
	Comunicación Permanente	¿Siente apoyo en los problemas que se presentan por parte de la institución?	
		¿Existe injerencia positiva por parte de la institución en cuanto a la resolución de problemas?	
CLIMA INSTITUCIONAL	Estrategias	¿El CEBA cuenta con estrategias para generar un clima institucional que promueva el trabajo en equipo con la participación de los actores educativos?	
		¿La dirección, estimula el trabajo en conjunto?	
	Participación	¿La dirección promueve la Participación y la convivencia democrática entre los docentes y directivos?	
		¿La institución educativa cuenta con un Comité de tutoría que asegure dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes e informados oportunamente en SISEVE?	
	Monitoreo	¿Se establecen consensos para las decisiones vinculados a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes?	
		¿La dirección monitorea permanentemente brindando la solución a los conflictos propios del contexto educativo?	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN LIDERAZGO PEDAGÓGICO							
1	¿La dirección Promueve el compromiso de los miembros de la comunidad educativa para garantizar la enseñanza?	x		x		x		
2	¿La dirección Planifica y ejecuta coordinadamente el desarrollo del currículo?	x		x		x		
3	¿Se realiza monitoreo a la implementación de la planificación curricular del aula para identificar cómo inciden en el aprendizaje de los estudiantes?	x		x		x		
4	¿Existe un sistema de monitoreo que permite identificar el progreso en el desarrollo de las competencias?	x		x		x		
5	¿Existe evaluación acorde con las expectativas de desempeño docente?	x		x		x		
6	¿ Los recursos otorgados por la institución se manejan de manera sencilla?	x		x		x		
7	¿Los recursos son obtenidos y asignados de manera estratégica en las necesidades de enseñanza aprendizaje?	x		x		x		
	DIMENSIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿En la construcción de los instrumentos de gestión institucional participan democráticamente: Directivos, docentes, estudiantes, CONEI y COPAE?	x		x		x		
9	¿Conoces sobre el uso de los recursos propios y de mantenimiento que son utilizados por necesidades de trabajo?	x		x		x		
10	¿La dirección Utiliza la comunicación permanente como una herramienta valiosa para promover el entendimiento y un clima favorable de trabajo?	x		x		x		
11	¿El RI. Establece los mecanismos de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa?	x		x		x		
12	¿El mayor tiempo escolar está destinado a las actividades educativas?	x		x		x		

13	¿Siente apoyo en los problemas que se presentan por parte de la institución?	x		x		x		
14	¿Existe injerencia positiva por parte de la institución en cuanto a la resolución de problemas?	x		x		x		
	DIMENSIÓN CLIMA INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿El CEBA cuenta con estrategias para generar un clima institucional que promueva el trabajo en equipo con la participación de los actores educativos?	x		x		x		
16	¿La dirección, estimula el trabajo en conjunto?	x		x		x		
17	¿La dirección promueve la Participación y la convivencia democrática entre los docentes y directivos?	x		x		x		
18	¿La institución educativa cuenta con un Comité de tutoría que asegure dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes e informados oportunamente en SISEVE?	x		x		x		
19	¿Se establecen consensos para las decisiones vinculados a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes?	x		x		x		
20	¿La dirección monitorea permanentemente brindando la solución a los conflictos propios del contexto educativo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Mayo Quinteros María Isabel. **DNI: 15738746**

Especialidad del validador: Mg. En Docencia y Gestión Educativa.

01 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: TRABAJO REMOTO

El trabajo remoto está ligado al teletrabajo conceptualizado como aquel tipo de trabajo que se realiza desde las comodidades de un hogar del trabajador empleando soporte de procesos de comunicación virtual de información, para preservar las vinculaciones con el empleador y cumplir con las obligaciones producto de la relación contractual y de las funciones que son de su competencia, sin la necesidad de su presencia (Pulido et al., 2020)

DIMENSIONES DE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

DIMENSIÓN Eficiencia

Se considera eficiencia, a la relación entre los recursos utilizados en un proyecto o meta y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos, es decir en base a un proceso o una relación útil para lograr un procedimiento adecuado con el fin de un objetivo claro y estrictamente preciso. Si bien es cierto, se puede considerar que el teletrabajo en docentes puede generar ventajas, pero también la poca interacción con el alumnado provocaría deficiencia en el aprendizaje. (Stalin et al, 2016b)

DIMENSIÓN Productividad

La productividad es considerada la cantidad de procesos de producción de una unidad de servicio para cada factor usado en una cantidad determinada de tiempo, se debe de considerar a la productividad como aquella medición de la eficiencia de producción por un factor utilizado y con un capital de trabajo. (Morilla et al, 2021)

DIMENSIÓN Absentismo

El absentismo la costumbre o medida cotidiana de no acudir al lugar donde se labora o donde se requiere de la obligación o la presencia, especialidad de un sujeto de derecho, asimismo se le considera la costumbre habitual de dejar de lado el desempeño de funciones y anejos a un cargo (Tapasco, 2018)

DIMENSIÓN Calidad de vida

La calidad de vida hace alusión a muchos niveles de generalidad, ya sea desde el bienestar social, cultural, educativo, y demás aspectos específicos que forman parte del desarrollo del ser humano, es inclusive considerado por varios personajes ilustres que una vida sin calidad, no es vida digna simplemente. (Castillo et al, 2019)

DIMENSIÓN Gestión Administrativa

Miglioretti et al. (2021) señalaron que la dirección administrativa tiene que estar en invariable avance y ser participativo, esto lograra a la organización como una consolidación en su ambiente, posición que apunta una

dirección directiva en el cual se dispensen las aptitudes de liderazgo elementos indispensable para gobernar el centro escolar con miras a un fortalecimiento de acciones unidas que conlleven trazar unidamente los procedimientos para la eficiencia de los propósitos adoptando una óptica prospectiva antes los requerimientos del entorno institucional.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: TRABAJO REMOTO

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
EFICIENCIA	Unidades de tiempo	¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente	Ordinal
		¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas.	
		¿Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión	
PRODUCTIVIDAD	Gestión negociación	¿Los informes académicos mensuales, son cumplidos sin dificultad?	
		¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área?	
		¿Considera que la organización del trabajo en su área contribuye a la productividad?	
ABSENTISMO	Horas hombres	¿Cumple usted con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades en la jornada laboral?	
		¿Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan?	
	Horas laboradas	¿Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la	

		jornada laboral?	
CALIDAD DE VIDA	Grado de Bondad de las cosas en general	¿Percibe de parte de la institución reconocimiento por la gestión que realiza?	
		¿Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos?	
		¿La institución es flexible frente a las necesidades que tiene como trabajador?	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Cumplimiento de las fases del proceso administrativo	¿Recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y sus resultados?	
		¿Los directivos escuchan sus observaciones y comentarios?	
		¿Le dieron a conocer sus actividades a desarrollar durante el horario de trabajo?	
		¿Conoce los beneficios que se obtiene al cumplir los compromisos del buen desempeño docente?	
		¿Considera aceptable el tipo de gestión que realiza la Institución?	
		¿Se podría mejorar la Gestión administrativa dentro de la institución?	
		¿Recibe apoyo por parte de los directivos, cuando existe algún problema?	
		¿Los directivos, tienen empatía con el personal docente de la institución?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente	x		x		x		
2	¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas?	x		x		x		
3	¿Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión	x		x		x		
	DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Los informes académicos mensuales, son cumplidos sin dificultad?	x		x		x		
5	¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área?	x		x		x		
6	¿Considera que la organización del trabajo en su área contribuye a la productividad?	x		x		x		
	DIMENSIÓN ABSENTISMO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cumple usted con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades en la jornada laboral?.	x		x		x		
8	¿Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan?	x		x		x		
9	¿Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?	x		x		x		
	DIMENSIÓN CALIDAD DE VIDA	Si	No	Si	No	Si	No	

10	¿Percibe de parte de la institución reconocimiento por la gestión que realiza?	x		x		x		
11	¿Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos?	x		x		x		
12	¿La institución es flexible frente a las necesidades que tiene como trabajador?	x		x		x		
	DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y sus resultados?	x		x		x		
14	¿Los directivos escuchan sus observaciones y comentarios?	x		x		x		
15	¿Le dieron a conocer sus actividades a desarrollar durante el horario de trabajo?	x		x		x		
16	¿Conoce los beneficios que se obtiene al cumplir los compromisos del buen desempeño docente?	x		x		x		
17	¿Considera aceptable el tipo de gestión que realiza la Institución?	x		x		x		
18	¿Se podría mejorar la Gestión administrativa dentro de la institución?	x		x		x		
19	¿Recibe apoyo por parte de los directivos, cuando existe algún problema?	x		x		x		
20	¿Los directivos, tienen empatía con el personal docente de la institución?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Mayo Quinteros María Isabel. **DNI: 15738746**

Especialidad del validador: Mg. En Docencia y Gestión Educativa.

01 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

“Gestión directiva y trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa - Callao ,2021”

INDICACIONES: El siguiente instrumento de evaluación tiene como OBJETIVO determinar cómo se relaciona la gestión directiva y el trabajo remoto de los docentes en los centros de educación básica alternativa - Callao, 2021

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor seriedad posible Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) en desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)

Gestión directiva				
1. Liderazgo pedagógico				
	ESCALA			
	1	2	3	4
01. ¿La dirección Promueve el compromiso de los miembros de la comunidad educativa para garantizar la enseñanza?				
02. ¿La dirección Planifica y ejecuta coordinadamente el desarrollo del currículo?				
03. ¿Se realiza monitoreo a la implementación de la planificación curricular del aula para identificar cómo inciden en el aprendizaje de los estudiantes?				
04. ¿Existe un sistema de monitoreo que permite identificar el progreso en el desarrollo de las competencias?				
05. ¿Existe evaluación acorde con las expectativas de desempeño docente?				
06. ¿Los recursos otorgados por la institución se manejan de manera sencilla?				
07. ¿Los recursos son obtenidos y asignados de manera estratégica en las necesidades de enseñanza aprendizaje?				
2. Gestión institucional				
	ESCALA			
	1	2	3	4
08. ¿En la construcción de los instrumentos de gestión institucional participan democráticamente: Directivos, docentes, estudiantes, CONEI y COPAE?				
09. ¿Conoces sobre el uso de los recursos propios y de mantenimiento que son utilizados por necesidades de trabajo?				
10. ¿La dirección Utiliza la comunicación permanente como una herramienta valiosa para promover el entendimiento y un clima favorable de trabajo?				
11. ¿El RI. Establece los mecanismos de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa?				
12. ¿El mayor tiempo escolar está destinado a las actividades educativas?				

13. ¿Siente apoyo en los problemas que se presentan por parte de la institución?				
14. ¿existe injerencia positiva por parte de la institución en cuanto a la resolución de problemas?				
3. Clima institucional				
	ESCALA			
	1	2	3	4
15. ¿El CEBA cuenta con estrategias para generar un clima institucional que promueva el trabajo en equipo con la participación de los actores educativos?				
16. ¿La dirección, estimula el trabajo en conjunto?				
17. ¿La dirección promueve la Participación y la convivencia democrática entre los docentes y directivos?				
18. ¿La institución educativa cuenta con un Comité de tutoría que asegure dinamizar preventivamente la problemática de los estudiantes e informados oportunamente en SISEVE?				
19. ¿Se establecen consensos para las decisiones vinculados a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes?				
20. ¿La dirección monitorea permanentemente brindando la solución a los conflictos propios del contexto educativo?				

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

“Gestión directiva y trabajo remoto de los docentes en los Centros de educación básica alternativa - Callao ,2021”

INDICACIONES: El siguiente instrumento de evaluación tiene como OBJETIVO determinar cómo se relaciona la gestión directiva y el trabajo remoto de los docentes en los centros de educación básica alternativa - Callao, 2021

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor seriedad posible. – Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) en desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)

Trabajo Remoto				
1. Eficiencia				
	ESCALA			
	1	2	3	4
01. ¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente				
02. ¿Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas.				
03. ¿Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión				
2. Productividad				
	ESCALA			
	1	2	3	4
04. ¿Los informes académicos mensuales, son cumplidos sin dificultad?				
05. ¿Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área?				
06. ¿Considera que la organización del trabajo en su área contribuye a la productividad?				
3. Absentismo				
	ESCALA			
	1	2	3	4
07. ¿Cumple usted con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades en la jornada laboral?.				
08. ¿Reporta sus incapacidades médicas a la institución cada vez que se presentan?				
09. ¿Gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?				
4. Calidad de vida				
	ESCALA			
	1	2	3	4

10. ¿Percibe de parte de la institución reconocimiento por la gestión que realiza?				
11. ¿Tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos?				
12. ¿La institución es flexible frente a las necesidades que tiene como trabajador?				
5.- Gestión administrativa				
	1	2	3	4
13. ¿Recibe retroalimentación continua de los procesos que gestiona y sus resultados?				
14. ¿Los directivos escuchan sus observaciones y comentarios?				
15. ¿Le dieron a conocer sus actividades a desarrollar durante el horario de trabajo?				
16. ¿Conoce los beneficios que se obtiene al cumplir los compromisos del buen desempeño docente?				
17. ¿Consiera aceptable el tipo de gestión que realiza la Institución?				
18. ¿Se podría mejorar la Gestión administrativa dentro de la institución?				
19. ¿Recibe apoyo por parte de los directivos, cuando existe algún problema?				
20. ¿Los directivos, tienen empatía con el personal docente de la institución?				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LLATAS TUNQUI TERESA VENTURADO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DIRECTIVA Y TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA-CALLAO,2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LLATAS TUNQUI TERESA VENTURADO DNI: 10105400 ORCID 000000015108189X	Firmado digitalmente por: TLLATAST el 02-09-2021 15:46:31

Código documento Trilce: INV - 0331880